



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una  
empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos,  
Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Castillo Gonzales, Geraldine Jeannie (ORCID: 0000-0001-7888-2347)

**ASESORES:**

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A todos

«La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza  
de aplicar los conocimientos en la práctica».

Aristóteles -

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme salud, amor, sabiduría y fortaleza para concluir este proceso académico y este desafío personal.

A mi padre Genaro, por ser mi cable a tierra, por su amor, su sacrificio y motivación para nunca rendirme. A mi madre Fanny por su amor incondicional, sus consejos, su mirada de fuerza para que dé lo mejor de mí siempre.

A mis hermanos y sobrinos, son parte de mi motivación y que recuerden que uno puede cambiar sus estrellas si lo desean, con el esfuerzo y corazón.

A todos mis maestros, quienes fueron mis mentores para proporcionar lo mejor de mí durante todo el proceso y lograr los mejores resultados dándome siempre una doctrina valiosa, tanto profesional como personal.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
3.1 Tipo y Diseño de investigación .....	13
3.2 Operacionalización de las variables.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo .....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	21
3.6 Métodos de análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos .....	22
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	48

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	23
Tabla 2.	Coeficiente de correlación entre las variables entre engagement y satisfacción laboral	24
Tabla 3.	Coeficiente de relación entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral	24
Tabla 4.	Coeficiente de relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de engagement	25
Tabla 5.	Niveles de engagement según sexo	25
Tabla 6.	Niveles de satisfacción laboral según sexo	26
Tabla 7.	Niveles de engagement según edad	26
Tabla 8.	Niveles de satisfacción laboral edad	27
Tabla 9.	Diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo	27
Tabla 10.	Diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edades	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada del distrito de Chorrillos, Lima 2020. El tipo de la investigación es correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por 325 colaboradores, se obtuvo una muestra de 200 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico, ya que se basa en el juicio del investigador y la accesibilidad de la población; del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron UWES-17 para medir el Engagement y SL-SPC para medir la satisfacción laboral. Se obtuvo como principales resultados una correlación positiva directa y considerable con un Rho  $r=,344$  por otro lado, las dimensiones que más se correlacionan estadísticamente con engagement son significación de la tarea Rho  $r=,345$  y condiciones de trabajo Rho  $r=,327$ . Así mismo se identificaron los niveles según sexo de engagement demostrando un nivel promedio 43.5%; y en satisfacción laboral un nivel insatisfecho demostrando que no se sienten satisfechos laboralmente. De igual forma se identificaron los niveles según edad en la primera variable con nivel promedio de 28.5% en el rango de 40 años y en la segunda variable con nivel insatisfecho con 16% en el mismo rango, demostrando que poseen engagement elevado pero no una adecuada satisfacción laboral dentro de la empresa, el cual necesita generar un clima y cultura organizacional en los colaboradores.

**Palabras clave:** engagement, satisfacción laboral, insatisfecho, clima, cultura organizacional.

## Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between engagement and employee job satisfaction of a service company for heavy loads in Chorrillos district, Lima 2020. The type of research is descriptive correlational and non-experimental, of a cross section. The specific study population was made up of 325 collaborators, a sample of 200 collaborators was obtained through a non-probability sampling, since it is based on the researcher's judgment and the population accessibility; In the same way, the instruments used were UWES-17 to measure Engagement and SL-SPC to measure the final job satisfaction. It was obtain as main results a direct and considerable positive correlation with a Rho  $r = ,344$  ,on the other hand, the dimensions that correlate the most statistically with commitment are significance of the task Rho  $r = 43.5$  and working conditions Rho  $r = ,327$ . Likewise, the levels according to gender of engagement were identified, demonstrating an average level of 43.5%; and in job satisfaction an unsatisfied level showing that they do not feel satisfied at work. Similarly, the levels according to age were identified in the first variable with an average level of 28.5% in the range of 40 years and in the second variable with an unsatisfied level with 16% in the same range, demonstrating that they have high engagement but not adequate job satisfaction within the company, which needs to generate an organizational climate and culture in employees.

**Keywords:** engagement, job satisfaction, dissatisfied, climate, organizational culture.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La psicología ha alcanzado diferentes aspectos tanto en la vida personal como en lo laboral, ofreciendo y descubriendo diferentes funciones y/o debilidades que se presentan, por ello con las herramientas adecuadas se van desarrollando las estrategias para el crecimiento total, que el ser humano, por naturaleza posee.

Por esta razón el talento humano ha sido el factor principal y motivacional en las empresas a través de los años, así mismo, el aumento en las organizaciones ha ido desarrollándose en cada país y la necesidad de trabajadores aptos para el crecimiento ha sido la clave de cada organización. Por ese motivo, Salanova, Martínez y Llorens (2005) infieren que, las empresas empiezan a desarrollar un modelo estratégico para la gestión humana, donde se vincule las emociones positivas, las relaciones en el trabajo y el engagement, etc.

De ello resulta necesario decir que está vinculado a las investigaciones de un estado afectivo-cognitivo e influenciado por la psicología positiva, de un funcionamiento óptimo de las personas, el cual se encarga de la motivación, el bienestar y el optimismo de los trabajadores. Al relacionar ambas variables se obtuvieron los resultados para la mejora de la empresa generando aportes a la psicología.

A nivel global Dyzenchouz (2017) co-fundador y CEO de GOIntegro realizó un estudio sobre employee engagement del empleado, con la tarea de fortalecer a sus colaboradores emocionalmente con su trabajo para la organización, con cambios estratégicos para fortalecer la experiencia del empleado, al mismo tiempo poder generar una cultura organizacional que fomente el compromiso de toda la organización, generando lideres con valores y compromisos mutuos.

Del mismo modo, la empresa de consultoría de capital humano y gestión Aon Hewitt (2015) menciona que en Latinoamérica existe la tasa de engagement más alta de un 71%, frente al 66% en Norteamérica y un 62% a nivel global. Por ello, realizan innovación constantemente con sus colaboradores, para el compromiso emocional con la organización. Dándole innovación y experiencia centrado en cada uno de forma comprometida.



A nivel de Latinoamérica según Tendencia Globales en Capital Humano Global (2019) con la intervención de 10.000 líderes de RRHH en la investigación en 119 países, midieron el compromiso laboral y el creciente concepto de empresa social, donde se respalda el vínculo positivo y financiero. En Perú el 74% consideran reinventarse con un enfoque más humano para su desarrollo. (Deloitte Perú, 2019)

A nivel nacional Info Capital Humano (2019) Kaarina Rose, presidente de RRHH del Grupo EULEN Perú, refiere que para disminuir la rotación del personal en empresas es un reto en las organizaciones por ello Perú está en el tercer puesto de rotación de personal en Latinoamérica, con un 18% en contraste del 5 y 10%. La falta de motivación, la ausencia de beneficios laborales y el mal salario genera un factor de deserción laboral.

La empresa Deloitte (2015) detalló que el 50% de los peruanos declaran que la problemática es la falta de cultura organizacional y compromiso, siendo muy importante para la empresa, donde se observó que en se duplicó la cantidad con respecto al 2014.

De esta forma, con el propósito de impactar positivamente con un desenvolvimiento y con una mayor dinámica entre los colaboradores y la empresa, se esperó alcanzar una eficacia en los procesos importantes. En efecto, los resultados alcanzaron las medidas correctivas, las metodológicas, las gestiones y el adecuado desarrollo. Aplicándose en la realidad donde laboran para un conocimiento preciso sobre las mejoras, logrando beneficiarse a la misma empresa.

En vista a lo investigado anteriormente, se realiza la pregunta: ¿Cuál es la relación entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima 2020?

Esta investigación confirmó todos los aportes relacionados al engagement y satisfacción laboral, en efecto, dará un aporte significativo a los estudios. Generando un valor teórico de la contribución de mi autoría hacia el área de conocimiento de desarrollo organizacional acerca de ambas variables. Del mismo

modo, el apoyo metodológico para la contribución de futuras investigaciones como antecedente de estudio y contribución independiente de cada variable. Por lo tanto, su relevancia social es importante, ya que, la investigación generará un impacto que beneficiará a los aportes psicológicos y a la empresa interesada del resultado.

Por ese motivo, se establece el objetivo principal, siendo determinar a modo de correlación, entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020. Donde los objetivos específicos son a) determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de satisfacción laboral expresados en significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos; b) determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral con las dimensiones de engagement expresados en vigor, dedicación y absorción; c) determinar diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo; d) determinar diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edad. e) identificar los niveles de engagement y satisfacción laboral según sexo; f) identificar los niveles de engagement y satisfacción laboral según edad.

Por esa razón, se desprende la siguiente hipótesis general que existe una relación significativa directa entre engagement y satisfacción laboral, en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son a) existe una relación significativa directa entre el engagement con las dimensiones de satisfacción laboral tales como, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos; b) existe una relación significativa directa entre satisfacción laboral con las dimensiones de engagement expresados en vigor, dedicación y absorción; c) existe diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo; d) existe diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edad.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel local según Mendoza (2018) en su investigación en una organización retail del distrito de Chorrillos, conformado de 130 colaboradores, en las evidencias se alcanzó un adecuado nivel en ambas variables de estudio, existiendo una relación entre vigor y el factor intrínseco de satisfacción laboral ( $r=.184$ ), entre más vigor, habrá más satisfacción intrínseca por ello ambas variables son adecuados para la elaboración en el distrito.

Del mismo modo a nivel nacional, Delgado y Velásquez (2018) buscaron obtener la influencia de engagement y satisfacción en una empresa bancaria, por ello se necesitó de 25 colaboradores donde se les aplicó el UWES y SL-SPC. Obteniendo una correlación significativa ( $r<0.819$ ) infiriendo que el engagement toma dominio en la SL. También se concluye que los hombres son los que se encuentran más inmersos en el trabajo, las mujeres por el contrario se observó una calificación promedio con la empresa. Con los indicadores sociodemográficos de edad se observa ( $r> 4.87$ ).

Cabe resaltar que Messarina (2019) en su estudio el nexo de engagement y satisfacción laboral en la compañía privada, con un diseño transversal y con el apoyo de un total de 100 hombres de mediana edad. Los instrumentos expresaron las propiedades psicométricas aceptables en la muestra estudiada. De igual modo, el estudio de componentes principales del UWES 17 con un alfa de Cronbach de (.95) en la correlación general de elementos se obtuvo valores que fluctuaban entre (.32) a (.75). Se presencio una correlación estadística positiva alcanzando un valor de  $r = .30$ ,  $p < .01$ , y se revalida que las variables no están relacionadas.

Alvarado (2019) vio el vínculo entre engagement y satisfacción laboral en una institución de Trujillo. Con diseño no experimental de carácter correlacional y corte transversal. Conformado por 56 docentes, utilizando el UWES y SL-SPC. Se encontraron resultados que no existe correlación significativa ( $\rho=0.179$ ;  $p=0,187> 0,05$ ) entre engagement y SL. Se infiere que no existe vínculo significativo entre engagement y satisfacción laboral en los profesores de Trujillo.

Al mismo tiempo, Alcántara (2017) buscó determinar la relación en una empresa de Trujillo. Aplicado a una población de 40 colaboradores. Se utilizó las escalas de UWES y SL-SPC demostrando la correlación positiva moderada. También se observó el nivel de engagement 52.5% nivel bajo, satisfacción laboral 62.5% que se encuentran insatisfechos. Se evidenció una correlación significativa (0.01) directa y medio en los colaboradores.

Por otra parte, Quispe (2018) buscó la intensidad en la motivación laboral y el engagement en los trabajadores. Se contó con 40 participantes, de la provincia de Acomayo. Los resultados afirman que el nivel de confianza es (0.95) y el nivel de significancia es (0.05), según la correlación entre ambas se obtiene el valor de (0,709), valor que evidencia una agrupación alta y directa entre las variables.

Pacheco (2019) en su estudio buscó la relación estadística en liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Obtuvo una muestra de 300 participantes de 24 a 40 años, en una empresa privada en Lima, empleó la escala de liderazgo transformacional (2004) y la escala de SL-SPC. Con diseño descriptivo correlacional, se determinó su alcance como resultado una significancia recíproca de (0.522) por lo que se manifestó que no existe diferencias significativas entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Del mismo modo se observa una correlación baja y un Rho de Spearman de (0.037) con lo cual se revalidó que no existe relación significativa de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa privada de Lima.

Huapaya, Noé y Gonzales (2017) buscaron el vínculo entre engagement y satisfacción laboral, en una población de 350 profesores. Se utilizó instrumentos de UWES y la SL-SPC. Se encontró una correlación positiva moderada altamente significativa (.538) en las dos variables. Se corrobora que engagement y la satisfacción laboral tienen un vínculo positivo, el trabajador se siente satisfecho al realizar sus tareas laborales.

Por lo tanto, se buscó precedentes a nivel internacional, Pujol-Cols (Enero, 2018) en su artículo buscó examinar a los académicos argentinos el work engagement, satisfacción, física y mental. Con un diseño cuantitativo en un solo tiempo, con el apoyo de 86 académicos de la Universidad de Argentina, donde se utilizó un

instrumento (UWES). Encontrando una correlación positiva, significativa; la satisfacción laboral (0.59). Para satisfacción se demuestra una correlación significativa y positiva con la salud mental, vigor y dedicación siendo más fuertes (0.40), también los resultados muestran las diferencias estadísticas significativas según salud mental y edad (0.05).

Asimismo, Mendoza-Vega, Murillo-Murillo y García-Méndez (2019) en su investigación participaron 100 empleados operativos de la empresa de Colombia. Estos coeficientes de correlación de Spearman, se encuentran entre el rango 0,071 y 0,331. Al realizar el análisis se evidencia un alto grado de relación entre las dimensiones vigor y relación con los superiores (0,331) y vigor y trabajo (0,331) y condiciones laborales (5,83), participación en las decisiones (6,25), relación con los superiores (6,25), trabajo (5,98) y reconocimiento (5,76), donde los objetivos demuestran el grado de satisfacción del trabajador.

Gómez, Pando, Valadez, Rubio, Aranda, León (2019) en su estudio dirigido a definir la relación organizacional con el bienestar laboral y el work engagement en México en una empresa de paquetería. Se utilizó los instrumentos de CO de Koys y Decottis (1991), BL de Sánchez Cánovas (2013) y el UWES de Schaufeli y Bakker (2003). En su estudio transversal y correlacional, teniendo 72 colaboradores, resultó un nivel de confianza 90%. En los resultados el clima organizacional siendo autotomía, confianza y apoyo son adecuadas; bienestar laboral un nivel medio; y el work engagement se identificaron niveles altos en sus dimensiones. Se encontraron correlaciones moderadas y positivas en equidad, bienestar laboral y autonomía con work engagement. Se concluye un apropiado clima organizacional está vinculado de forma positiva con bienestar laboral y work engagement.

Por otro lado, Merino (2017) analizó el compromiso de los trabajadores, siendo una muestra de 200 participantes en una asociación de congregaciones religiosas en España. La fiabilidad de los datos se ha comprobado con el alfa de Cronbach, con un valor de 0,962 para el UWES-17. La fiabilidad para las tres dimensiones del cuestionario ha sido para la dimensión Vigor 0,926; Dedicación 0,936 y

Absorción 0,856. El UWES desarrollado en empresas privadas es útil y aplicable también para centros educativos religiosos.

También Zárate, Meza y Rodríguez (2019) en su artículo buscó identificar el Engagement en alumnos de odontología de una Universidad de Sinaloa - México, siendo un estudio cuantitativo, transversal, correlacional. Con una participación de 145 estudiantes. El vigor obtuvo 3.96, absorción 4.11 y dedicación 4.70. Se resalta los valores de media mayor, demostrando que los participantes están comprometidos. La confiabilidad fue 0.70. Se demuestra que son comprometidos, poseen energía y disfrutan de las actividades académicas.

Acosta, Llorens, Escaff, Díaz-Muñoz, Troncoso, Salanova y Sanhueza (2019) tuvieron como propósito determinar el rol del mediador y la confianza del equipo y el work engagement. Participaron 365 trabajadores de organizaciones chilenas. Los resultados muestran la correlación de forma positiva y significativa, entre (.39) y (.68) la media fue de (.52). Este análisis indica que el modelo propuesto de confianza del equipo forma un total en la relación trabajo y el engagement, donde los datos se ajustan adecuadamente y todos significativos (0.05).

Para iniciar con las teorías relacionadas al tema partimos de los aportes y modelos teóricos de distintos autores, iniciando por la primera variable, por ello recurrimos al primer precursor en reflexionar sobre el engagement siendo Kahn (1990) que detallo en su artículo el beneficio de los participantes en la organización de roles de cada uno. Donde surge desde la expresión física, cognitiva, emocional y mental que procesa un empleado desde el desarrollo de las actividades. Por ello es bueno mantener una energía positiva para cumplir las funciones de tareas para demostrar su engagement hacia la empresa, para cumplir sus óptimas obligaciones. (p.24)

El Engagement se desarrolla dentro de la Psicología Positiva, donde da un comienzo en 1998, con la dirección de Martin Seligman, presidente de APA. Este nuevo enfoque se basa en la motivación y personalidad de cada individuo según el ponente Maslow (1954). Para mantener una equilibrada experiencia científica y obtener lecciones importantes para edificar una vida saludable, productiva, feliz y significativa.

Referente a la teoría relevante sobre la definición exacta entre engagement y satisfacción laboral, el cual nos apoyaremos en Locke (1976) quien dio significado de "... una disposición emocional placentero y positivo, donde el resultado del trabajo lo hace uno mismo con su empeño...". Haciendo una oposición al engagement, que se basa en el afecto del colaborador en su ambiente laboral, sintiendo satisfacción en lo que realiza. Club de ensayos (2013)

Los investigadores de American Psychological Association (2015) vinculan al engagement con la corriente de Psicología Positiva, donde se explica que el empleado está enfocado, el cual toma iniciativa a su desenvolvimiento personal y laboral, adaptándose al cambio que ejerce las empresas organizacionales. Donde el colaborador contribuye con el desarrollo para la mejoría de la productividad dentro de la empresa y así poder obtener como resultados los beneficios.

Seligman & Csikszentmihalyi (2014). Con el principal objeto de estudio de la Psicología Positiva sustentaron los mecanismos y procesos constituidos, que son entendidos como el funcionamiento científico perfecto de las personas y los conjuntos en las organizaciones.

Salanova y Llorens (2009) mencionan como una composición mental positiva, efectiva de forma emocional en plenitud, dando alusión al vigor, dedicación y absorción o mentalización de la labor. Por ello la distinción en el trabajo por mantener la energía y la relación laboral debe ser capaz de mantenerlas (p.33).

Schaufeli (1988) menciona que es tomado como el contrapuesto al síndrome de burnout, o el quemado en el entorno laboral, donde referencia al agotamiento fisiológico y mental. También se hace un desprendimiento de la explicación concreta de una disposición mental insistente negativo, en el trabajo de los individuos, definido por agotamiento emocional, acompañado de malestares de sentir poca motivación, con actitudes poco efectivos en el ámbito laboral (Silupu, 2017).

Seligman (1992) hacía mención que los trabajadores que presentaban el burnout no mostraban efectiva conexión con la empresa, por otro lado, los que tienen engaged efectiva son capaces de laborar adecuadamente según su área. Por

esta razón la psicología inicialmente se focalizó en los trastornos que presentan la conducta humana, y dejó de lado el apoyo de los problemas psicosociales, para la constante mejora de la vida de la persona.

Hakanen, Bakker y Schaufeli (2006) encontraron evidencias positivas y significativamente relacionadas con niveles más elevados de salud. El cual indican que los empleados sienten más plenos en las tareas, donde están psicológicamente involucrados y adquieren emociones positivas, como complacencia, alegría y disfrute, en consecuencia, se observa un mayor bienestar psicológico, asociados con mayor salud física y mental Bakker y Demerouti (2013).

En la teoría Demandas y Recursos laborales (DRL) los trabajadores se sienten más activos en el trabajo y pasan largos períodos concentrados dedicados en sus labores. El trabajo para ellos es positivo, porque disfrutan lo que hacen. Al sentirse agotados o fatigados los trabajadores experimentan el burnout o quemado, con actitudes cínicas a su trabajo, lo que no permite que se desarrollen bien en su trabajo.

El modelo DRL es condescendiente con el comprendido de las demandas y recursos específicos de la labor en controversia. Es conveniente tener en cuenta que el modelo DRL está relacionado con cada organización que incluye demandas y recursos específicos.

Se distingue dos grupos laborales del DRL el primero posee características que requieren energías del asalariado para ser realizadas, y la decisión lleva incorporado un valor físico y/o psicológico (mental o emocional) a su ejecución alcanzando los objetivos de la empresa. El segundo son actitudes que son bajas de exigencia, logrando los objetivos propuestos, incrementando el aprendizaje, aumento y desarrollo personal (Bakker y Demerouti, 2013). Las demandas son ejemplos cuantitativos que sobrecarga o presiona en los procesos mentales con su exigencia en la concentración y precisión. Las socio-emocionales que son emociones, las físicas con trabajos de carga y las organizacionales con la inseguridad en el empleo y el trabajo-familia, o la familia trabajo Bakker y Demerouti (2013).



El Work engagement, compuesto por vigor como un elemento físico, dedicación como un elemento emocional y absorción como el elemento cognitivo, el cual le realizo en español con 17 ítems (Schaufeli & Bakker, 2004). Dando conocimiento de un estado psicológico positivo relacionando el trabajo con vigor se observa los niveles de energía y aguante mental, mostrando su esfuerzo ante las dificultades presentadas en una empresa, la dedicación al aguante de la carga laboral, demostrando entusiasmo, inspiración y orgullo al tener retos en el ambiente laboral y por último absorción donde el individuo está sumergido en el organización y presenta dificultades para desprenderse o desconectarse del trabajo que puede consumirlo.

La satisfacción laboral en la psicología organizacional, es el placer que uno siente al momento de trabajar o desarrollar su trabajo de manera gustosa, lo cual se definirá de manera más concreta. Como la herramienta que forma parte de los trabajadores donde observan su ambiente y su estancia en el trabajo.

Por consiguiente, en la creación de su instrumento Palma (2005) vincula aspectos de satisfacción laboral como una conducta del colaborador por el trabajo, viéndolo desde la importancia, condiciones laborables, beneficios económicos, reconocimiento social y personal. Se especifica como la percepción y el valor que el laborioso tiene acerca de su competencia en la entidad, también las define con recursos de herramientas que le ofrece la organización para la realización de su ocupación, a la vez, se precisa como la percepción de la gratitud logrado en el trabajo, y por último la retribución e incentivos por el empeño en las tareas laborales (p. 30).

Una de las primeras definiciones, Locke (1976) menciona y sustenta la teoría de discrepancia, donde se resalta que es un estado placentero y de estimación hacia el trabajo. Del mismo modo también hace mención a la satisfacción laboral, donde los valores y la percepción son necesidades básicas que implican su desarrollo hacia el trabajo.

De igual forma, Zayas, Báez, Zayas y Hernández (2015) refieren que la SL desde una expectativa epistemológica, la persona aprecia el elemento como el instintivo subjetivo a lo objetivo, esto quiere decir que todo varía desde el compostura

cognitivo a afectivo, por lo tanto se deduce que esta variable es el efecto que la persona recibe cognitivamente y afectivamente, el cual se sintetiza como actitudes eficaces y adversos desde el ámbito laboral.

La satisfacción laboral era criticada constantemente, llegando a la conclusión de tres enfoques principales para la adecuada descripción de sus causas y consecuencias, el primero es el cognitivo, demostrando la discrepancias y el aporte en el labor, el siguiente es domino social, donde se dispone las conductas del trabajador y su percepción del trabajo, y para concluir el último enfoque se denomina disposición personal, donde reluce la personalidad y capacidad del empleado en el gusto que posee en el desarrollo de su empeño laboral. Por ello Salanova (1996) cita a Weiss y Cropanzano sobre las consideraciones del marco de satisfacción laboral donde se contiene el enfoque cognitivo y el juicio racional, dando a entender explícitamente que, los dos son perjudicados por los dominios sociales y personales.

Los fundamentos de satisfacción laboral se aplican en términos socioculturales, infraestructuras en sucesos organizacionales, donde evalúan los aspectos intrínsecos (siendo estos logros) y en los extrínsecos (siendo promoción) observando una variedad de medidas por lo cual se han ido vinculando diferentes posturas como compromiso, desempeño, rotación y salario.

El instrumento SL-SPC (Palma, 2005) mide el diagnóstico sobre la postura del trabajador hacia su empleo, observando cuan confortable o poco tolerable le parece el trabajo donde está y su desempeño del mismo. Este instrumento está apoyado por la teoría motivacional con aportaciones en la discrepancia y dinámica.

Dentro de la teoría Motivacional se desliga la Teoría Higiene-Motivacional sustentado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1968) el cual defienden una disposición motivacional óptima; que es efecto del enlace de factores higiénicos, preventivos y de factores rigurosamente motivacionales. En consecuencia el humano adquiere diferentes exigencias que no interviene una en la otra conducta. La primera son los factores motivadores o satisfactorios (intrínsecos), pues se desenvuelve en el contenido laboral, siendo el logro, reconocimiento, progreso,

desarrollo y responsabilidad. La segunda son los factores higiénicos o insatisfactorios (extrínsecos), que es la consecuencia de la insatisfacción laboral y se vincula con el ambiente laboral, siendo la política de la empresa, disposición de la supervisión, jefes, subordinados, salario, seguridad y condición social (p.46).

Por ello, en la postura de satisfacción por facetas de Lawler (1973) propone el vínculo ente satisfacción y rendimiento, controlado en las recompensas intrapersonales y la igualdad de las recompensas interpersonal. Está en desacuerdo entre lo que la persona piensa y debería recibir realmente en la relación de facetas y la aprobación que posee el individuo. Esta propuesta considera las influencias y la satisfacción personal.

Por ello según Newstrom (2011) considera que los sentimientos y creencias se forman según como lo percibimos y a los trabajadores en el ambiente que se desarrolla, por ello las acciones que empleamos y el comportamiento que optamos demostrará el desarrollo positivo hacia el empeño laboral. Así mismo, nos brinda Zayas, Zayas, Báez, y Hernández (2015) en la compostura económica es sobresaliente para la SL, además en lo social, su procedencia impacta en la misma sociedad, ya que el cooperante una vez concluida su jornada laboral comparte su tiempo con amigos, familia y comunidad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de investigación**

##### **Tipo**

Tipo correlacional descriptivo, esto posibilita conocer o calcular el nivel de conexión de dos o más variables, para la ejecución, en este diseño no es necesaria la medición de forma separada. Asimismo, los diseños descriptivos son cuantitativos, donde podemos adquirir índices de relación, frecuencias y porcentajes (Vara, 2012).

##### **Diseño**

El siguiente estudio se ajustó a un diseño no experimental, al no intervenir ni manipular la primera condición para no generar secuelas en la segunda condición (Alarcón, 2013). Asimismo, es transversal, ya que, es un tiempo y momento determinado. (Arnau y Bono, 2008).

#### **3.2 Operacionalización de las variables**

##### **Engagement**

Definición conceptual: es el estado positivo, mental, afectivo-emocional de la integración de un elemento físico, emocional y cognitivo, es alusión al vigor, dedicación y absorción del trabajo, respectivamente (Schaufell & Bakker.2010).

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario UWES por los valores que se evidencian según sus niveles: muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.

Indicadores: establecen tres dimensiones: Vigor (Ítems1,4,8,12,15,17), Dedicación (Ítems2,5,7,10,13) y Absorción (Ítems3,6,9,11,14,16).

Escala de medición: la escala medición de es Likert. Está compuesto por 17 ítems y su nivel de medición es ordinal.

## Satisfacción Laboral

Definición conceptual: es la distribución parcialmente establecida del trabajo conformada por creencias y valores aprendidos desde su experiencia ocupacional (Palma, 2005)

Definición operacional: son alcanzados a través del cuestionario SL-SPC por las estimaciones que desprende según sus niveles: muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho y muy insatisfecho.

Indicadores: establecen cuatro dimensiones: Significación de la tarea (Ítems4,7,13,18,21,22,26), Condiciones de trabajo (Ítems1,8,12,15,17,20,23), Reconocimiento personal y social (Ítems3,6,10,11,14,19,25,27) y Beneficios económicos (Ítems2,5,9,16,24).

Escala de medición: la escala medición de es Likert. Está integrado por 27 ítems y su nivel de medición es ordinal.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

La cantidad global de representaciones en común que contribuyen dentro de una investigación considerando la capacidad, lugar y medidas de utilidad que se pretende investigar (Gonzales y Salazar, 2008, p. 11). Para esta investigación la población accesible fue brindada por la jefa del área de Recursos Humanos, el cual estará constituida por 325 trabajadores femenino y masculino de la organización privada, las edades entre los 25 y 68, siendo 80% varones y 20% mujeres.

#### Muestra

En la muestra se puede definir la problemática, donde Casal y Mateu (2003) sostienen que elaborar una muestra de la población presenta el interés económico en recursos y para la investigación, ya que, se plantea adecuadamente, donde los datos que obtendremos posibilitarán una apreciación razonable del estado de la población (p.4). Carrasco (2006) enfatiza que la muestra debe ser característica, objetiva y fiel de los trabajadores (p.237).

Por ello se trabajó con la población de la sede central donde está el secretariado, recursos humanos, operaciones logísticas, almacén, operaciones de reparto, choferes, mantenimiento, operadores de maquinaria, teniendo la edad entre 25 a 68 años y como grado diminuto de instrucción secundaria completa. En base a lo investigado, se trabajó con una muestra de 200 trabajadores, lo cual fueron seleccionados por la Jefa de Recursos humanos para la investigadora.

### Muestreo

El presente estudio es no probabilístico, ya que, el muestreo se basa según el juicio del investigador y la accesibilidad del personal de forma intencional y del cual se extrae un muestro representativo, considerando los criterios de inclusión y los de exclusión ya determinados. Otzen y Manterola sustentan el muestreo no probabilístico que concede escoge a los individuos que consientan participar en la pesquisa, con asequibilidad, cooperación y cercanía hacia el investigador (2017, p.43) y por último Arias (2016) lo encamina intencional ya que los participantes son escogidos por conveniencia de la investigadora a través de juicios y criterios de exclusión e inclusión (p. 67).

### Criterios de inclusión

- Los colaboradores trabajan perennemente en la empresa y tienen contrato con la misma, que acceden voluntariamente a la investigación.
- Los colaboradores con edades oscilantes de 25 a 68 años.
- Los colaboradores que no se encuentran por diversos motivos también son encuestados.
- Los colaboradores que trabajen con más de 4 semanas.

### Criterios de exclusión

- Los colaboradores que no tenían capacidad de leer y escribir.
- Los colaboradores que no accedan voluntariamente a la investigación.
- Los colaboradores que no estén trabajando o no estén inscritos en su planilla.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para los datos confiables y con validez, se hará uso de técnicas de medición, que nos favorecerá la evaluación y recopilación de los datos el cual depende el problema y la metodología de la investigación, algunas técnicas son la observación, encuestas, escalas, etc (Vara. 2012). Refiere que dentro de la encuesta se encuentra las herramientas para la recolección que son los cuestionarios, las escalas y los test, asimismo de ser un método muy empleado en los estudios de las ciencias sociales.

#### INSTRUMENTOS

##### **Ficha técnica**

Nombre	: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)
Autores	: W. Schaufeli y A. Bakker
Procedencia	: Holandesa – 2003
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 10 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 17 ítems
Aplicación	: Adultos

##### Reseña histórica:

La Utrecht Work Engagement (UWES), de Schaufeli y Bakker, evalúa el Engagement en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Su utilización de este instrumento compete al entorno laboral y educativo se evaluó en 13 países con 25.000 participantes, su uso es individual o colectivo, con una aplicación de 10 minutos.

Al principio consistía de 24 ítems; posteriormente, se realizó análisis psicométricos en dos diferentes muestras de cooperante y alumnos. La versión final es de 17 ítems el cual hoy el UWES en 3 versiones: UWES17, UWES15 y UWES9.

##### Consigna de aplicación:

- Lee cada idea cuidadosamente

- No existe respuesta buena o mala, se desea conocer como sientes y actúas en diversas situaciones.

#### Calificación e interpretación

El UWES-17, su puntaje de las tres escalas se alcanza reuniendo los puntajes de cada escala en específico y dividiendo su producto entre el número de ítems de la sub-escala respectivamente. Donde se evidencia los tres puntajes particulares, adecuado a cada sub-escala y un puntaje global dentro del rango de 0 a 6 puntos.

#### Propiedades psicométricas originales del instrumento

La validez del cuestionario se desarrolló mediante un análisis factorial donde la estructura de las tres dimensiones es superior al modelo de una dimensión. Schaufeli y Bakker (2003) existe un análisis factorial del instrumento que afirma la existencia de una estructura tridimensional, lo cual se evidencia a través de la relación entre las tres dimensiones, cuya correlación es de 0.65.

El UWES-17, se encontraron evidencias de consistencia de validez interna con el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor es .93. Las dimensiones que evalúa este cuestionario también cuentan con una consistencia interna, las cuales han sido obtenidas a través del coeficiente Alfa de Cronbach, vigor es.83, absorción.92 y dedicación .82 respectivamente. Todo esto indica que la escala es un instrumento confiable; CFI .78 al .87; GFI .84 al .91 (Schaufeli & Bakker, 2003).

#### Propiedades psicométricas peruanas

Se realizó en 100 operarios de una empresa privada, se encontraron una evidencia de consistencia interna confiabilidad de Alfa de Cronbach total de.84. El UWES 17 reportó un KMO de .80, se obtuvo la media 4.84 y una desviación estándar de .66; la variable engagement evidencio un valor de .11 para el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov y una significancia de .00 ( $p < .01$ ) (Messarina, 2019).

#### Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó el piloto y a través de un criterio de jueces expertos se descubrió la validez de contenido, ejecutado con el coeficiente V de Aiken de la escala de



UWES-17. Del mismo modo para constatar la validez de constructo a través de la correlación ítem test, demostrando así los valores mayores a .020, lo que revela que la prueba presenta una correcta validez, efectiva y eficaz.

Para ser corroborado se realizó una prueba de confiabilidad a la prueba mediante el Coeficiente Omega, obteniendo el puntaje 0.92 y un alfa de Cronbach 0.91 demostrando que el nivel es aceptable y recomendado.

Con ello se encontraron las evidencias de validez interna que son fiables. Con las dimensiones presentadas se puede determinar que vigor presenta un valor de 0.815, dedicación 0.846 y absorción 0.844; con ello se verifica que todos son mayores a 0.7 el cual indica su nivel de confiabilidad aceptable.

Se constató la media con un valor que fluctuar entre 3,46 y 5,36; mientras que la desviación estándar evidenciando un valor entre 0,851 y 1,864; el g<sup>1</sup> en asimetría obtuvo un valor entre -1,411 a -,240; el g<sup>2</sup> curtosis expuso un valor que fluctuante entre -1,392 a 1.310; IHC con valores entre 0,400 y 0,774 y por último se obtuvo h<sup>2</sup> comunalidad 0,676 a 0,839.

## **FICHA TÉCNICA ESCALA**

Nombre	: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Perú – 2005
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 15 min personal
Estructuración	: 4 dimensiones - 27 ítems
Aplicación	: Adultos

### **Reseña histórica:**

El cuestionario SL-SPC se desarrolló en 1999, estaba compuesto por 7 dimensiones y 36 ítems los cuales tenía una finalidad de apoyo en la organización, con el pasar del tiempo en el 2005, se creó la segunda edición con una muestra de 1058 trabajadores de Lima, compuesta por 4 dimensiones y contando con 27 ítems.

Consigna de aplicación:

“Se le proporcionará un cuestionario relacionado con las características de su ambiente de trabajo. Cada pregunta posee 5 alternativas que explique preferiblemente su entorno laboral. Lea atentamente la pregunta y marca con una (x) una sola alternativa que manifieste su posición de vista. Responda todo. No hay buenas, ni malas respuestas” (Palma, 2005).

#### Calificación e interpretación

Para los percentiles normativos general de satisfacción son muy satisfecho (117 a más), satisfecho (103-116), promedio (89-102), insatisfecho (75-88), muy insatisfecho (74 o menos). Para significación de la tarea, muy satisfecho 37 a más, satisfecho (33-36), promedio (28-32), insatisfecho (24-27), muy insatisfecho (23 o menos). Para condiciones de trabajo, muy satisfecho (41 a más), satisfecho (35-40), promedio (27-34), insatisfecho (20-26), muy insatisfecho (19 o menos). Para reconocimiento personal y/o social, muy satisfecho (24 a más), satisfecho (19-23), promedio (18-20), insatisfecho (12-17), muy insatisfecho (11 o menos) y beneficios económicos, muy satisfecho (20 a más), satisfecho (16-19), promedio (11-15), insatisfecho (8-1), muy insatisfecho (7 o menos).

#### Propiedades psicométricas originales

La confiabilidad mediante el método de consistencia interna, alcanza una correlación de (0.84) Alfa de Cronbach, los cual se evidenciaron una consistencia interna, la validez de la escala mediante el análisis factorial con Kaiser-Meyer (0.852) y el método de mitades del Coeficiente de Guttman (0.81) el nivel de significación (0.05), obteniendo resultados que afirman la validez del instrumento.

#### Propiedades psicométricas en su último estudio

Se administró el cuestionario a 126 colaboradores de una organización del rubro logístico, concluyendo en una confiabilidad de Alfa de Cronbach (0,917) y un Omega de McDonald's (0.922) con significación de tareas se evidenció una confiabilidad de (0,739); las condiciones de trabajo (0,791), el reconocimiento personal y/o social (0,804) y los beneficios económicos (0,690).

La validez de contenido fue autorizada por criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken, alcanzando el valor de 1 por cada ítem, excluyendo el ítem 4 (0,95) y 26 que consiguió una validez de (0,94) siendo admitidos los ítems en su globalidad, finalmente se evidencio la media con un valor que fluctúan entre (2,9 y 4,5), entretanto que la desviación estándar se evidenció un valor entre (0,9 y 1,4), el g1 obtuvo un valor entre (-1,5) a (0,1), el g2 demostró un valor que fluctúan entre (-1,4 a 4,2) y posteriormente se logró la curtosis con valores de (0,34) y (0,78). (Balarezo, 2020)

#### Propiedades psicométricas del piloto

Para la prueba piloto se evidenció a través de un criterio de jueces expertos la validez de contenido con el coeficiente V de Aiken de la escala de SL-SPC. Los 27 reactivos fueron verificados y aceptados sin cambios o supresión. Del mismo modo para constatar la validez de constructo a través de la correlación ítem test, demostrando una correcta validez, efectiva y eficaz.

Para ser corroborado se realizó una prueba de confiabilidad a la prueba mediante el Coeficiente Omega de McDonald's, obteniendo el puntaje 0.849 y un Alfa de Cronbach de 0.810 demostrando que el nivel es aceptable y recomendado. Por ello se confirma que la consistencia interna es fiable.

Con las dimensiones presentadas se puede determinar que significación de la tarea presenta un valor de 0.610, condiciones laborales 0.664, beneficios económicos 0.790 y reconocimiento 0.656; con ello se verifica que todos son mayores a 0.6 el cual indica su nivel de confiabilidad aceptable.

Finalmente, se consiguió un valor que fluctuaron entre 1,98 y 4,60; mientras que la desviación estándar evidenció un valor entre 0,613 y 1,571; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre -2,838 a 1,051; el g<sup>2</sup> curtosis recoge un valor que fluctuante entre -1,597 a 11.325; IHC con valores entre -,303 y 0,636 y por último se obtuvo h<sup>2</sup> comunalidad 0,508 a 0.880.

### 3.5 Procedimientos

Se realizó la investigación brindando la información con la autorización hacia la empresa privada de carga pesada mediante un escrito formal de la universidad que respalda la realización de la investigación. Se hizo las coordinaciones de las fechas para la evaluación al personal, sin interrumpir las actividades ya establecidas de la empresa. El instrumento fue aplicado de manera individual y grupalmente a los colaboradores que aceptaron participar de la muestra, explicando previamente la finalidad, las instrucciones de la prueba, el consentimiento informado, la confidencialidad y anonimato de la investigación según el margen educativo que protege su identidad como las respuestas brindadas.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Se efectuó la estadística inferencial para precisar la relación entre las variables de estudio. La tabulación de los datos se efectuó mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel y el programa para exportar los datos estadístico Jamovi 1.1.9 y también para la obtención de los análisis de datos para obtener tablas, el análisis de dimensiones, la significancia y la correlación de las variables de acuerdo a los objetivos propuestos. Del mismo modo se utilizará el programa Jamovi donde se obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach y el determinar la confiabilidad de los instrumentos, del mismo modo, los datos estadísticos descriptivos, confirmatorios y exploratorios de la muestra.

Asimismo, para delimitar los análisis estadísticos de correlación se dispuso de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual adquiere mayor potencia estadística ya que se ajusta a la normalidad (Mendes y Pala, 2003) y sus resultados disponen estadísticos no paramétricos, por ello, se aplicó el factor de correlación Rho de Spearman.

Del mismo modo, se empleó la prueba U de Man Whitney para delimitar las diferencias en las variables con dos muestras y Kruskal- Wallis para dos rangos a más. Finalmente, para reconocer los niveles predominantes de ambas variables se empleó estadísticos de frecuencia y porcentaje.

### 3.7 Aspectos éticos

Esta investigación no perjudicará a ningún integrante dentro del proceso, por eso se detalló la disposición de los evaluados y la participación de manera reservada con el consentimiento informado, brindando un trato igualitario sin distinción.

De acuerdo al código de ética de la Universidad César Vallejo, se resaltarán los asuntos importantes que se tendrán en consideración del estudio; como primer alcance tenemos el acatamiento a la propiedad intelectual, por ello, se realiza el compromiso para que todos los autores sean citados obstaculizando así el plagio; por otro lado; para el uso y administración de los cuestionarios se gestionó el permiso pertinente a los autores, teniendo así el consentimiento y autorización de ambos.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en su ART 24 toda investigación que se efectúa debe ser con la autorización del participante por lo que se le hace presente un consentimiento informado, donde aceptan voluntariamente ser parte de la investigación, es asentimiento en caso de ser menores de edad, también se restringe todo tipo de publicidad engañosa con intención de conseguir atención psicológica (p. 32).

Por consiguiente, utilizar citas textuales según la American Psychological Association (APA) tiende a ser imprescindible el cual se conservará el anonimato de la empresa y de los colaboradores respecto a sus evaluaciones.

Helsinki, se detalla que la finalidad de toda investigación es: comprender la razón, desarrollo y secuelas de padecimientos o fenómenos. Es decir, en toda investigación debe considerarse la vida, puntonor, intimidad, moralidad y confidencialidad (Asociación Médica Mundial, Helsinki, 2013).

Así mismo, se indica los principios bioéticos que se contiene en la investigación, siendo el principio de la autonomía donde se considera el juicio y valores de la persona, el principio de beneficencia la investigadora tiene la responsabilidad de hacer honorablemente las cosas, el principio de no maleficencia radica darle al paciente lo mejor de cada profesional, encaminando de su ética y moral, cuidando la integridad del paciente (Gómez, 2009).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Prueba de normalidad de las variables Engagement y Satisfacción laboral y sus dimensiones*

PRUEBAS DE NORMALIDAD			
	Shapiro-Wilk		
	S-W	gl	Sig.
Engagement	,965	200	,000
Vigor	,973	200	,001
Dedicación	,938	200	,000
Absorción	,980	200	,005
Satisfacción laboral	,983	200	,016
Significación de la tarea	,961	200	,000
Condiciones de trabajo	,987	200	,002
Reconocimiento personal y social	,977	200	,002
Beneficios económicos	,981	200	,007

Se aprecia que los resultados en la tabla 1 son menores a 0.05, demostrándose que los valores no se ajustan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). De esta forma se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk considerada como apropiada para evaluar la normalidad de una muestra completa, exponiendo que el estadístico a utilizar es real, posee un nivel de significancia exacto (Shapiro y Wilk, 1965). De esta manera se usarán los estadísticos no paramétricos en el análisis (Romero, 2016).

Tabla 2  
*Correlación de engagement y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral
Engagement	Correlación rho de Spearman	,344
	$r^2$	0,12
	Sig. (bilateral)	,000
	N	200

Nota:  $r^2$ : Tamaño de efecto, N: número de sujetos

En la tabla 2 la presencia de un nivel de significancia porque es 0.000 lo cual refiere que si existe una relación con valor de 0.344 dando una correlación positiva (Mondragón, 2014), sea a mayor engagement mayor satisfacción laboral. En tamaño del efecto es pequeño del 12%, es decir la proporción de una variable afecta a la otra en la población evaluada (Cohen, 1988).

Tabla 3  
*Relación entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral*

		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
	Correlación rho de Spearman	,345	,327	,117	,040
Engagement	$r^2$	0,20	0,21	0,12	0,26
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,098	,570
	N	200	200	200	200

Nota:  $r^2$ : Tamaño de efecto, N: número de sujetos

En la tabla 3 se encuentra que sí existe vinculo significativo de 0,000 de la variable engagement con dos de las dimensiones de satisfacción laboral de significación de la tarea y condiciones de trabajo, mientras que se halla una relación no significativa con reconocimiento personal y social ,098 y beneficios económicos ,570 (Mondragón, 2014). El tamaño del efecto de la variable engagement y las dimensiones de satisfacción laboral: significación, condiciones,

reconocimiento y beneficios son de grado pequeño ya que están presentes en el rango de 12% al 26% dentro del lugar evaluado (Cohen, 1988).

Tabla 4

*Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de engagement*

		Vigor	Dedicación	Absorción
Satisfacción laboral	Correlación rho de Spearman	,294	,358	,285
	$r^2$	0,18	0,21	0,16
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	200	200	200

Nota:  $r^2$ : Tamaño de efecto, N: número de sujetos

En la tabla 4 se encuentra que sí existe vínculo significativo de 0,000 de la variable satisfacción laboral con las dimensiones de la variable engagement (Mondragón, 2014). Además, en el tamaño del efecto se encuentra presentes con el rango de 16% al 21% dentro de la población evaluada (Cohen, 1988).

Tabla 5

*Niveles de engagement según sexo*

Engagement	Sexo	Frecuencia	%
Muy bajo	H	9	4.5
	M	3	1.5
Bajo	H	29	14.5
	M	16	8
Promedio	H	68	34
	M	19	9.5
Alto	H	28	14
	M	11	5.5
Muy Alto	H	14	7
	M	3	1.5

Nota: H: Hombre, M: Mujer, %: porcentaje

De acuerdo con la tabla 5, el nivel de engagement dentro de los trabajadores que más sobresale es el promedio con 43.5% con 87 personas y de acuerdo al sexo se ubicaron 68 hombres y 19 mujeres respectivamente.



Tabla 6  
*Niveles de satisfacción laboral según sexo*

Satisfacción laboral	Sexo	Frecuencia	%
Muy satisfecho	H	12	6
	M	6	3
Satisfecho	H	14	7
	M	3	1.5
Promedio	H	23	11.5
	M	22	11
Insatisfecho	H	78	39
	M	9	4.5
Muy insatisfecho	H	21	10.5
	M	12	6

Nota: H: Hombre, M: Mujer %: porcentaje

De acuerdo con la tabla 6, el nivel de satisfacción laboral dentro de los trabajadores que más sobresale es el insatisfecho con 43.5% con 87 personas y de acuerdo al sexo se ubicaron 78 hombres y 9 mujeres respectivamente.

Tabla 7  
*Niveles de engagement según edad*

Rangos			Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto	
	N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Edades	20	15	2	1	5	2.5	6	3	1	0.5	1	0.5
	30	35	1	0.5	11	5.5	20	10	1	0.5	2	3
	40	87	10	5	4	2	57	28.5	5	2.5	11	5.5
	50	39	3	1.5	4	2	8	4	13	6.5	11	5.5
	60	24	2	1	1	0.5	7	3.5	9	4.5	5	2.5

Nota: N: número de sujetos, f: frecuencia, %: porcentaje

De acuerdo con la tabla 7, los rangos de edades empiezan de 20 años con 15 sujetos, de 21 a 30 años con 35 personas, de 31 a 40 años con 87 colaboradores, de 41 a 50 años con 39 personas y de 51 a 60 con 24 trabajadores; es así que el nivel de engagement dentro de los trabajadores que más sobresale es el promedio con 28.5% con 57 personas ubicadas en el rango de los 40 años.

Tabla 8

*Niveles de satisfacción laboral según edad*

	Rangos	Muy satisfecho			Satisfecho		Promedio		Insatisfecho		Muy insatisfecho	
		N	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Edades	20	12	1	0.5	1	0.5	2	1	7	3.5	1	0.5
	30	42	3	1.5	4	2	4	2	28	14	3	1.5
	40	58	2	1	5	2.5	11	5.5	32	16	8	4
	50	50	6	3	11	5.5	12	6	18	9	3	1.5
	60	38	3	1.5	23	11.5	9	4.5	2	1	1	0.5

Nota: N: número de sujetos, f: frecuencia, %: porcentaje

De acuerdo con la tabla 8, los rangos de edades empiezan de 20 años con 12 personas, de 21 a 30 años con 42 personas, de 31 a 40 años con 58 personas, de 41 a 50 años con 50 personas y de 51 a 60 con 38 personas el nivel de satisfacción laboral dentro de los trabajadores que más sobresale es el insatisfecho con 16% con 32 personas ubicadas en el rango de los 40 años.

Tabla 9

*Diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo*

Variables	Prueba	Sexo	N	Rango promedio	r <sup>2</sup>	p	Decisión
Engagement  Satisfacción laboral	U de Mann- Whitney	H	142	144,61	0,24	,315	No
		M	58	56,67	0,17		
		H	142	142,12	0,21	,486	No
		M	58	58,45	0,16		

Nota: H: Hombre, M: Mujer, N: número de sujetos, p: diferencias significativas, r<sup>2</sup>: Tamaño de efecto

En la tabla 9, no existen diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral en vinculo al sexo, ya que los valores alcanzados de p para los elementos fueron sobresalientes a 0.05, argumentando que no existen diferencias entre ambos sexos, por este motivo se omitieron los percentiles por sexo (Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 10

*Diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edades*

Estadísticos de prueba							
Variables	Prueba	Edades	N	Rango promedio	H	p	Decisión
Engagement	Kruskal - Wallis	0 – 20	15	12,23	0,10	,354	No
		21 – 30	35	26,89	0,19		
		31 – 40	87	89,87	0,26		
		41 – 50	39	37,56	0,21		
		51 - 60	24	33,45	0,20		
Satisfacción laboral	Kruskal - Wallis	0 – 20	12	9,58	0,13	,627	No
		21 – 30	42	45,49	0,21		
		31 – 40	58	79,12	0,28		
		41 – 50	50	38,20	0,24		
		51 - 60	38	27,60	0,16		

Nota: N: número de sujetos, H: Tamaño de efecto, p: diferencias significativas

En la tabla 10 se evidencia que no existen diferencias significativas en las variables engagement y satisfacción laboral en vínculo a las edades, debido a que los valores alcanzados de p para los elementos fueron superiores a 0.05, argumentando que no existen diferencias entre las edades, en consecuencia no se realizaron percentiles por edad (Sánchez y Reyes, 2015).

## V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados en este estudio, fueron obtenidos en base a los instrumentos psicológicos: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) y el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC), aplicado a un total de 200 colaboradores de una empresa privada de carga pesada del distrito de Chorrillos, estas cantidades fueron recolectadas mediante la administración de ambos protocolos en diferentes horarios y fechas, para así evitar la interrupción de labores. Todo lo recolectado en este estudio ha sido representado en tablas y figuras lo que ha permitido entender y analizar cada una de las variables como sus dimensiones durante la investigación.

De esta manera, se propone a nivel general que en la investigación se encuentre la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima - 2020. Para esto, se busca dentro de los resultados obtenidos las valoraciones que permitan poder afirmar este vínculo, revelando que hay una relación directa y considerable, de tipo significativa entre el engagement y la satisfacción laboral ( $r = ,344$  ,  $p < ,05$ ), explicándose que a medida que el engagement se eleva hay una tendencia a que se desarrolle la satisfacción laboral en los 200 colaboradores que fueron evaluados como parte de la muestra. En relación a la hipótesis general de este trabajo de investigación, se concluye que, en base al grado de correlación hallado, existe una relación significativa directa entre engagement y satisfacción laboral, en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020. Lo encontrado en este trabajo tiene una similitud con lo hallado por Delgado y Velásquez (2018) quienes buscaron precisar la influencia del engagement y la satisfacción en una empresa bancaria, para ello necesitaron 25 colaboradores a quienes se les administró el UWES y SL-SPC. Obteniendo una correlación significativa ( $r < 0.819$ ) infiriendo en engagement toma influencia en la satisfacción laboral. Además, en el estudio publicado por Quispe (2018) revela que la motivación laboral y el engagement en los trabajadores se encuentra relacionada, aplicando los cuestionarios en 40 participantes, de la provincia de Acomayo; la correlación entre ambas variables alcanza el valor de (0,709), valor que muestra una asociación alta y directa entre las variables. Uno

de los estudios que se contraponen a lo encontrado en este trabajo es el de Messarina (2019) quien busca el nexo de engagement y satisfacción laboral en la organización privada, la metodología de ese estudio estuvo conformada por un diseño de tipo transversal y con el apoyo de un total de 100 sujetos. Se encontró una correlación estadística positiva obteniendo un valor de  $r = .30$ ,  $p < .01$ , en donde se confirmó que las variables no están relacionadas. Ante los obtenidos dentro de los resultados y el contraste realizado con los estudios previos hallados podemos afirmar lo planteado por Schaufeli & Bakker (2004) quienes afirman que el engagement es el despliegue de un estado psicológico positivo relacionando el trabajo, relacionando al vigor con la observación de los niveles de energía y la resistencia mental, evidenciando un esfuerzo ante las dificultades presentadas en una empresa, por su parte en la dedicación se proyecta un aguante en la carga laboral, demostrando entusiasmo, inspiración y orgullo al tener retos en el ambiente laboral y por último en la absorción el individuo está sumergido en la organización y presenta dificultades para desprenderse o desconectarse del trabajo que puede consumirlo. Por su lado en la explicación de la satisfacción laboral Palma (2006) intenta relacionar aspectos de satisfacción laboral como aquel comportamiento del colaborador por el trabajo, que contiene condiciones laborales, beneficios económicos, reconocimiento social y personal. Dentro de esto define la significación de tarea como aquella percepción y el valor del individuo sobre su función en la organización, las condiciones definidas por la disponibilidad de elementos que le brinda la empresa para la ejecución de sus labores, así como la remuneración o incentivos por el esfuerzo en la ocupación laboral. Es así que se puede llegar a entender que ante el desarrollo del engagement como parte del compromiso del colaborador dentro de una organización se encuentra un vínculo con la evolución de la satisfacción que posee desempeñando sus funciones.

Dentro de los objetivos específicos, se propuso determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de satisfacción laboral expresados en significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos; hallándose que sí existe relación significativa de 0,000 de la variable engagement con dos de las dimensiones de la

satisfacción laboral: significación ( $r = ,345$ ) y condiciones de trabajo ( $r = ,327$ ) mientras que se halla una relación no significativa con las dimensiones reconocimiento y beneficios obteniendo ( $r = ,117$ ) y ( $r = ,040$ ). En relación a lo obtenido en este resultado, podemos afirmar el planteamiento de la existencia de una relación significativa directa entre el engagement con las dimensiones de satisfacción laboral tales como, significación, condiciones, reconocimiento personal y social, beneficios económicos. Lo presentado encuentra una similitud con lo hallado por Mendoza-Vega, Murillo-Murillo y García-Méndez (2019), dentro de su trabajo se evaluó a 100 empleados operativos de una empresa de Colombia; en los alcances de correlación de tipo inferencial bajo el coeficiente de Spearman, se encontraron valores entre el rango 0,071 y 0,331. En este análisis se evidenció un alto grado de relación entre las dimensiones vigor y relación con los superiores (0,331) y vigor y trabajo (0,331) y condiciones laborales (5,83), participación en las decisiones (6,25), relación con los superiores (6,25), trabajo (5,98) y reconocimiento (5,76), donde los objetivos demuestran el grado de satisfacción del trabajador.

A su vez, tenemos el trabajo de Pujol-Cols (2018) quien en su artículo encontró una correlación positiva, significativa; la satisfacción laboral (0.59). Para satisfacción se demuestra una correlación significativa y positiva con la salud mental, vigor y dedicación siendo más fuertes (0.40). Lo propuesto por Schaufeli & Bakker (2004) explica que el engagement es parte del conocimiento de un estado psicológico positivo relacionando el trabajo y Zayas, Báez, Zayas y Hernández (2015) refieren que la satisfacción laboral desde un panorama epistemológica se refleja en cuanto la persona valora el elemento como el reflejo subjetivo-objetivo-subjetivo, revelando que es la consecuencia de lo que la persona percibe cognitivamente y afectivamente, el cual se puede optar por tomar actitudes eficaces y adversos desde el ámbito laboral. Herzberg, Mausner y Snyderman (1968) sostienen que la satisfacción es una disposición motivacional óptima; que es efecto del enlace de factores higiénicos o preventivos y de factores rigurosamente motivacionales. Así se puede entender la relación entre el engagement y cada uno de los factores de la satisfacción laboral puesto que el individuo proyecta un desempeño en base a los recursos que tiene dentro de su

ambiente laboral, esto le permite crecer organizacionalmente, adaptarse a nuevos cambios y ejecutar sus funciones de forma adecuada y basándose no solo en metas personales sino en los objetivos de la empresa.

Por otro lado, también se planteó determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral con las dimensiones de engagement expresados en vigor, dedicación y absorción; encontrándose que sí existe relación significativa de 0,000 de la variable satisfacción laboral con las dimensiones de la variable engagement, ( $r = ,294$ ;  $r = ,358$  y  $r = ,285$ ) respectivamente. Los resultados guardan similitud con lo encontrado por Zárate, Meza y Rodríguez (2019) quienes buscaron identificar el Engagement en alumnos de odontología de una universidad en México, contando con la participación de 145 estudiantes. El vigor obtuvo 3.96, absorción 4.11 y dedicación 4.70; en donde se resalta los valores de media mayor, demostrando que los participantes están comprometidos. Además, Mendoza-Vega, Murillo-Murillo y García-Méndez (2019) evaluaron a 100 empleados operativos en Colombia. Los coeficientes de correlación de Spearman, se encuentran entre el rango 0,071 y 0,331. En dicho análisis se evidencia un alto grado de relación entre las dimensiones vigor y relación con los superiores (0,331) y vigor y trabajo (0,331) y condiciones laborales (5,83), participación en las decisiones (6,25), relación con los superiores (6,25), trabajo (5,98) y reconocimiento (5,76), donde los objetivos demuestran el grado de satisfacción del trabajador. Ante el contraste realizado por los resultados de este trabajo y lo hallado por dichos autores, se recurre la afirmación realizada por la American Psychological Association (2015) en donde se vinculan al engagement con la corriente de psicología positiva, explicando que el empleado está enfocado, el cual toma iniciativa a su desenvolvimiento personal y laboral, adaptándose al cambio que ejerce las empresas organizacionales. Hakanen, Bakker y Schaufeli (2006) encontraron evidencias positivas y significativamente relacionadas con niveles más elevados de salud. Esto revela que los colaboradores se encuentran más entregados al compromiso cuando realizan funciones que los mantiene enlazados a emociones positivas, generando de esta forma altos niveles de productividad y satisfacción laboral.

El penúltimo de los objetivos propuestos para esta investigación fue identificar los niveles de engagement y satisfacción laboral según sexo; dentro de los resultados obtenidos en la muestra se obtuvo que el nivel de engagement de los trabajadores que más sobresale es el promedio con 43.5% con 87 personas y de acuerdo al sexo se ubicaron 68 hombres y 19 mujeres respectivamente. En la satisfacción laboral el nivel que más sobresale es el insatisfecho con 43.5% con 87 personas y de acuerdo al sexo se ubicaron 78 hombres y 9 mujeres respectivamente. Lo expuesto es similar al estudio de Delgado y Velásquez (2018) quienes buscaron obtener la influencia de engagement y satisfacción en una empresa bancaria, por ello se necesitó de 25 colaboradores, concluyendo que los hombres son los que se encuentran más inmersos en el trabajo, las mujeres por el contrario se observó una calificación promedio con la empresa y en los indicadores sociodemográficos de edad se observa ( $r > 4.87$ ). Por otro lado, tenemos el estudio de Alcántara (2017) que se contrapone a lo hallado, puesto que usando las escalas de UWES y SL-SPC en 40 colaboradores demostró una correlación positiva moderada y un nivel de engagement del 52.5% considerado como bajo, a su vez en la variable satisfacción laboral se obtuvo un 62.5% que se encuentra insatisfechos. En lo propuesto por Salanova y Llorens (2009) se menciona al engagement como una composición mental positiva, efectiva de forma emocional en plenitud, dando alusión al vigor, dedicación y absorción o mentalización de la labor. Por ello la distinción en el trabajo por mantener la energía y la relación laboral debe ser capaz de mantenerlas. Kahn (1990) también reflexiona sobre engagement, detallando que surge desde la expresión física, cognitiva, emocional y mental que procesa un empleado desde el desarrollo de sus actividades. Por ello es bueno mantener una energía positiva para cumplir las funciones de tareas para demostrar su engagement hacia la empresa, para cumplir sus óptimas obligaciones. Por ende, al tener adecuados niveles de engagement en una organización se revela ese compromiso general por todos los trabajadores, generando un trabajo orientado en la adaptación, la productividad y motivación constante.

El último de los objetivos de este estudio fue identificar los niveles de engagement y satisfacción laboral según edad; evidenciando que en los rangos de edades de



la variable engagement empiezan de 20 años con 15 sujetos, de 21 a 30 años con 35 personas, de 31 a 40 años con 87 colaboradores, de 41 a 50 años con 39 personas y de 51 a 60 con 24 trabajadores; es así que el nivel de engagement dentro de los trabajadores que más sobresale es el promedio con 28.5% con 57 personas ubicadas en el rango de los 40 años. Por su parte en la variable satisfacción laboral se encontró un rango de 20 años con 12 personas, de 21 a 30 años con 42 personas, de 31 a 40 años con 58 personas, de 41 a 50 años con 50 personas y de 51 a 60 con 38 personas el nivel de satisfacción laboral dentro de los trabajadores que más sobresale es el insatisfecho con 16% con 32 personas ubicadas en el rango de los 40 años. Dentro de los estudios encontrados no se evidenció resultados que contengan información relacionada a la edad puesto que se procede a mencionar lo referido por Schaufeli & Bakker (2004), quienes infieren que el engagement es un estado psicológico positivo relacionando al trabajo y las diferentes funciones que se realizan en él. Palma (2006) vincula aspectos de satisfacción laboral como una conducta del colaborador por el trabajo, viéndolo desde la importancia, condiciones laborales, beneficios económicos, reconocimiento social y personal. Esto explica que independientemente de la edad el compromiso y el grado de satisfacción de un colaborador están fuertemente vinculados a las estrategias de motivación que se administran dentro de la empresa, como también el sistema de recompensas, clima y cultura organizacional.

En relación a la hipótesis general de este trabajo de investigación, se concluye que en base al grado de correlación hallado ( $r = ,344$ ), existe una relación significativa directa entre engagement y satisfacción laboral, en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020.

En relación a las hipótesis que falta resolver, se explica que no existen diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo puesto que dentro de la prueba de U de Mann-Whitney los valores alcanzados de p para los elementos fueron superiores a 0.05, evidenciando que no existen diferencias entre ambos sexos, por lo que no se elaboraron percentiles por sexo. Además, tampoco se halló la existencia de diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edad; ya que los valores alcanzados de p para la prueba de Kruskal

Wallis en cada uno de los elementos fueron superiores a 0.05, evidenciando que no existen diferencias entre las edades, por lo que no se procedió en la elaboración de percentiles por edad. Esto resuelve que de forma independiente al sexo y a la edad, el trabajador puede desarrollar un carácter de compromiso organizacional y tener un alcance de satisfacción laboral adecuada y pertinente.

En resumen, las recolecciones de datos permitieron obtener los resultados para esta investigación y así poder determinar la existencia de las tentativas propuestas como establecer la pertinencia de los objetivos proyectados. En este estudio se ha podido evidenciar la presencia de estas dos variables, encontrándose una relación directa y considerable en el engagement y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

En primer lugar, se concluye que existe una relación directa y considerable entre el engagement y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada del distrito de Chorrillos, alcanzando un valor de  $r = ,344$ .

### **SEGUNDA**

A su vez, se pudo establecer un vínculo entre el engagement con cada una de las dimensiones de satisfacción laboral, expresadas en significación de la tarea ( $r = ,345$ ), condiciones de trabajo ( $r = ,327$ ), reconocimiento personal y social ( $r = ,117$ ) y beneficios económicos ( $r = ,040$ ), evidenciando que hay una relación del tipo directa considerable en las dos primeras y de tipo baja con las últimas.

### **TERCERA**

Del mismo modo, se estableció un nexo entre satisfacción laboral con las dimensiones de engagement expresados en vigor ( $r = ,294$ ), dedicación ( $r = ,358$ ) y absorción ( $r = ,285$ ); evidenciando una relación directa con cada uno de los factores.

### **CUARTA**

Así mismo, se identificaron los niveles de engagement y satisfacción laboral según sexo; revelando que en la primera variable hubo una presencia del nivel promedio con 43.5% ubicando a 68 hombres y 19 mujeres respectivamente. En relación a la variable satisfacción laboral se evidencio que dentro de los trabajadores la categoría que más sobresale es la de insatisfecho con 43.5% donde se ubicaron a 78 hombres y 9 mujeres respectivamente.

## QUINTA

Por último, se identificaron los niveles de engagement y satisfacción laboral según edad; reflejando que en la primera variable el nivel que más sobresale es el promedio con 28.5% con 57 personas ubicadas en el rango de los 40 años. Y en la segunda variable se encontró que el nivel que más sobresale es el de insatisfecho con un 16% con 32 personas ubicadas en el rango de los 40 años.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Elaborar una investigación con una muestra más grande para de esa manera determinar si el desarrollo de engagement se vincula a la presencia de indicadores de satisfacción laboral en colaboradores de diversas empresas privadas o nacionales de Lima.

### **SEGUNDA**

Elaborar un plan estratégico que permita integrar y potenciar las diferentes formas de reconocimiento personal y social en las áreas de toda la empresa, como fortalecer el sistema de beneficios económicos en los colaboradores.

### **TERCERA**

Fomentar el clima y cultura organizacional de manera constante a través de un programa de motivación y talleres dirigido a todas las áreas de la empresa para generar mecanismos de satisfacción favorables.

### **CUARTA**

Realizar conferencias que promuevan la equidad de género en el trabajo, por medio de charlas dinámicas y herramientas didácticas que brinden información de sobre los derechos y la igualdad en la empresa.

### **QUINTA**

Administrar encuestas según un cronograma de actividades para poder realizar los seguimientos adecuados para los niveles de engagement y satisfacción laboral en los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz-Muñoz, J. P., Troncoso, S., Salanova, M. & Sanhueza, J. (2019). ¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement. *Revista Interamericano de Psicología Ocupacional*, 38(1), 85–99. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a07>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma Editorial Universitaria.
- Alcántara Quiñones, M. L. (2017). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ S.A Trujillo*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9883>
- Alvarado (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37852>
- American Psychological Association (2015). *Work-Life Fit Linked to Employee Engagement, Motivation and Job Satisfaction*. <http://www.apa.org/news/press/releases/2015/09/work-life-fit.aspx>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arnau, J., y Bono, R. (2008). Estudios longitudinales de medidas repetidas: Modelos de diseño y análisis. *Escritos de Psicología (Internet)*, 2(1), 32-41. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1989-38092008000300005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092008000300005&lng=es&tlng=es).

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job demands– resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide. Work and wellbeing* (p. 37–64). Chichester: WileyBlackwell.  
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Carrasco, M. Á., & González, M. J. (2006). Theoretical issues on aggression: concept and models. *Acción Psicológica*, 4(2), 7–38.  
<https://doi.org/10.5944/ap.4.2.478>
- Casal, J., y Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Revista Epidemiológica y Medicina Preventiva.*, (1) 3-7.
- Casana Rubio, M. V. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito*. Tesis para obtener el título profesional de Psicología. Universidad Privada Antenor Orrego.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCION.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCION.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf)
- Club Ensayos (2013). Teoría de Jhon Locke.  
<https://www.clubensayos.com/Filosof%C3%ADa/TEORIA-DELOCKE/1280668.html>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2° ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Colegio de Psicólogos. (2018). *Código de Ética y Deontología* (p. 13).  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Córdova C. (2011). *Dimensiones del compromiso organizacional y niveles de Engagement en los socios estratégicos de la empresa consultoría de agua y saneamiento Piura*. Tesis de la Universidad Cesar Vallejo Piura – Perú.

- Deloitte (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015. *Deloitte & Touche SRL*, p. 112. [www.deloitte.com/hcdashboard](http://www.deloitte.com/hcdashboard)
- D'Agostino, A. (2019). *Liderando la Empresa Social: Reinventándose con un enfoque hacia lo Humano Tendencias Globales de Capital Humano 2019*. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>.
- Delgado, S., & Velasquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el Distrito de Cayma – Arequipa, 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios. Universidad Católica San Pablo. <http://hdl.handle.net/UCSP/15600>
- Dyzenchauz, G. (2017). Employee engagement en 2017: el año de la experiencia del empleado. *CEO & Co-Founder, GOintegro*. <https://blog.gointegro.com/employee-engagement-en-2017-el-a%C3%B1o-de-la-experiencia-del-empleado>
- Gómez, P. I. (2009). Principios básicos de bioética. *Peruana De Ginecología*, 55(4), 230–233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Gomez, R., Pando, M., Veladez, I., Rubio, S., Beltrán, C., & León, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa paquetera. *Revista Científica de La Ciencia*, 3(2), 37–47. <https://retosdelaciencia.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- World Medical Association (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Herzberg, F, Mausner y Snyderman (1968). The Motivation to Work. *Harvard Bussiness Review*, pp.46, 53-62.



- Hewitt, A. (2015). 2015 Trends in Global Employee Engagement. Performance, Reward and Talent. <http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2015-Trends-in-Global-Employee-Engagement-Report.pdf>
- Huapaya, K., Noé, M., & Gonzales, D. (2016). Engagement y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Chimbote. *Revista de Psicología Arequipa*, 6(2), 463–479. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37263/AC\\_Huapaya\\_IK-Noé\\_GM-Gonzales\\_RD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37263/AC_Huapaya_IK-Noé_GM-Gonzales_RD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Keith, T. (2015). Multiple reression and beyond. An introduction to multiple regression and structural equation modeling. *Journal of educational Measurement*, 53(2), 248-250. <https://doi.org/10.1111/jedem.12108>
- Kline, P. (1993). The handbook of psychological testing. Routledge, 625. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2000-15006-000&lang=fr&site=ehost-live>
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Pub: Monterrey.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: *Dunnette. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 19. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1729519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729519X2009000200017)
- Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. Jossey- Bass.

- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2.<sup>a</sup> ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harpers.
- Mendes, M. & Pala, A. (2003). Type I Error Rate and Power of three normality tests. *Pakistan. Journal of Information and technology* 2 (2): 135-139. <https://doi:10.3923/itj.2003.135.139>
- Mendoza, E. (2018). *Engagement y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa retail del distrito de Chorrillos, 2018*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado de Psicología. Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25605/Mendoza\\_REK.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25605/Mendoza_REK.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Mendoza-Vega, R. F., Murillo-Murillo, E. G., & García-Méndez, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S. A. S. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), 69–76. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (Engagement). Estudio empírico en congregaciones religiosas*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga. <https://hdl.handle.net/10630/16308>
- Messarina Rios, A. K. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://doi.org/10.19083/tesis/625100>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Moreno, J., & Moreno, N. (2017). *Relación entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal*

SAC. Tesis para optar el título de Ingeniero en Gestión Empresarial. Universidad Nacional Agraria La Molina. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2930>

Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. *McGramw-Hill Companies, Decimotercera Edición*, p. 105-138.

Nunnally, S. W. (1995). Construction methods and Management. Pearson Prentice Hall, 7th ed. <http://www.icivil-hu.com/Civil-team/5th/Construction%20Methods/92578022-Construction-Methods-and-Management.pdf>

Ñaupas-Paitán, H., Mejía-Mejía, E., Novoa-Ramírez, E., & Villagomez-Páucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4th ed.). Ediciones de la U.

Occupational Health Psychology Unit Utrecht University (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*: Preliminary Manual.

Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(2), 69–77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pacheco, F. (2019). *Liderazgo Transformacional Y Satisfacción Laboral En El Personal De Una Empresa Privada De Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología. Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/673>

Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. p. 1-10.

Palma, S.(2006). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Cartolan Eirl.

- Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., & Fernández-Davila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541–551. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc>
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Ferguson-Fama, L., & Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*, 54 (2017), 110–145. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Pujol Cols, L. J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de Los Trabajadores*, 26(1), 6–19. <http://nulan.mdp.edu.ar/2998/1/pujol-2018.pdf>
- Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33403>
- Romero, M. (2016). *Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Sobre el concepto de Burnout: su estado actual. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 59–67. [http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/03/2011\\_Llorens-Salanova.pdf](http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/03/2011_Llorens-Salanova.pdf)
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones Desde La Psicología Organizacional Positiva Para Desarrollar Organizaciones Saludables Y Resilientes. *Papeles Del Psicólogo*, 37(3), 177–184. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004.pdf>

- Salanova, M., Martínez I. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací, Psicología de la Organización. *Pearson Prentice Hall*, 349 – 376.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Bussines Suport.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. The Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.  
[http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Schaufeli, W. (1988). *Burnout. Stress in Health Professionals*. Jenny Firth-Cozens and Roy Payne. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/120.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M. (1992). Predictores and consequences of childhood depressive symptoms: A 5 year longitudinal study. *Journal of abnormal Psychology*, 101(3), 405-422. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.101.2.405>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. En Seligman, M. (Ed.). Flow and the foundations of positive psychology (pp. 279-298). Netherlands: Springer.

- SHAPIRO, S. S., & WILK, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3–4), 591–611. <https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591>
- Silupu, S. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura*. Tesis para obtener la licencia profesional de Psicología. Universidad César Vallejo. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/472934>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>.
- Zárate Depraect, N. E., Meza Morales, S. N., & Rodríguez, C. L. (2019). *Engagement in university students of health*. *Revista de la Asociación Dental Mexicana*, 76(2), 81-84. <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od192e.pdf>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. & Hernández, M. (2015). *Causes of job satisfaction in a marketing organization wholesale*. *Revista de la facultad de ciencias y Económicas*, 23 (2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

## ANEXOS

### Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Engagement		
	Existe una relación significativa directa entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020.	Determinar a modo de correlación, entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020.	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental y transversal
			Vigor		
			Dedicación	1 al 17	Nivel: Descriptivo-correlacional.
			Absorción		
	¿Cuál es la relación entre engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima 2020?	Específicos	Variable 2: Satisfacción Laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
	Específicos	Específicos	Dimensiones	Ítems	N= 325 n= 200
	a) Existe diferencias significativas entre el engagement con las dimensiones de satisfacción laboral tales como, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos.	a) Determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de satisfacción laboral expresados en significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos.			
	b) Existe diferencias significativas entre satisfacción laboral con las dimensiones de engagement expresados en vigor, dedicación y absorción.	b) Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral con las dimensiones de engagement expresados en vigor, dedicación y absorción.	Significación de la tarea		
	c) Existe diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo.	c) Determinar diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según sexo.	Condiciones de trabajo.		<b>Instrumentos</b>
	d) Existe diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edad.	d) Determinar diferencias significativas entre engagement y satisfacción laboral según edad.	Reconocimiento personal y social.	1 al 27	UWES-17
		e) Identificar los niveles de engagement y satisfacción laboral según sexo.	Beneficios económicos.		SL-SPC
		f) Identificar los niveles de engagement y satisfacción laboral según edad.			

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Engagement	Es el estado positivo, mental, afectivo-emocional de la integración de un elemento físico, emocional y cognitivo, que hace referencia al vigor, dedicación y absorción o concentración del trabajo, respectivamente. (Schaufeli & Bakker.2010)	El Engagement se medirá mediante la Escala UWES-17, conformado por 17 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Vigor	Nivel de energía Nivel de persistencia Nivel de ganas	1,4,8,12, 15, 17	Ordinal	Muy alto: 36 o más Alto: 33-35 Promedio: 30-32 Bajo: 27-29 Muy bajo: 26 o menos
			Dedicación	Nivel de entusiasmo Nivel de inspiración Nivel de orgullo Nivel de retos	2,5,7,10, 13		Muy alto: 30 o más Alto: 28-29 Promedio: 26-27 Bajo: 22-24 Muy bajo: 21 o menos
			Absorción	Nivel de felicidad Nivel de inmersión Nivel de conexión	3,6,9,11, 14, 16		Muy alto: 34 o más Alto: 30-33 Promedio: 28-29 Bajo: 24-27 Muy bajo: 23 o menos



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Satisfacción Laboral	Es la distribución parcialmente establecida del trabajo conformada por creencias y valores aprendidos desde su experiencia ocupacional. (Palma,2005)	La satisfacción laboral se medirá mediante la Escala SL – SPC, constituida por 27 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Significación de la tarea	Valor de tarea	4	Ordinal	Muy satisfecho:
				Sentimiento de útil	7		37 o más
				Percepción de importancia	13		Satisfecho: 33-36
				Percepción de placer	18		Promedio: 28-32
				Autorrealización	21		Insatisfecho: 24-27
				Agrado de tareas	22		Muy insatisfecho:
				Agrado de actividad	26		23 o menos
			Condiciones de trabajo	Distribución física	1	Ordinal	Muy satisfecho:
				Comodidad de ambiente Horario	8,15, 20,23 12,17		41 o más
			Reconocimiento personal y social	Relación con el trabajo	3	Ordinal	Satisfecho: 35-40
				Familiaridad	6,10		Promedio: 27-34
				organizacional	14		Insatisfecho: 20-26
				Aspecto social	11,19		Muy insatisfecho:
				Aspecto personal	25		19 o menos
			Beneficios económicos	Reconocimiento	27	Ordinal	Muy satisfecho:
				Percepción de salario	2,5		20 o más
				Horas extras	9,16 24		Satisfecho: 16-19
							Promedio: 11-15
							Insatisfecho: 8-10
							Muy insatisfecho:
							7 o menos

### Anexo 3: Instrumentos

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

*Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).*

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

## Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC

Apellido:..... Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐

Área de trabajo: ..... Cargo que ocupa: ..... Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad misma. Le agradecemos nos responda marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL DESACUERDO	TD
EN DESACUERDO	D
INDECISO	I
DE ACUERDO	A
TOTAL ACUERDO	TA

	TD	D	I	A	TA
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que propongo en mi trabajo.					

## Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 23 de setiembre de 2019

**CARTA INV. N° 1371- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sra/ta

**MARYBEL CAYCHO RURANJE**

Jefa de Recursos Humanos

**GRUPO VIVARGO S.A.C**

Av. Premlo Real Mz. S1 Tote 4 A – Los Huertos de Villa. - Chorrillos

Presente.-

De nuestra consideración:

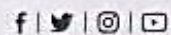
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA INV. N°0168-2020/EP/PSI. UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 11 de Mayo de 2020

Sra/ita.

**MARYBEL CAYCHO RURANJE**

Jefa de Recursos Humanos

**GRUPO VIVARGO S.A.C**

Av. Premio Real Mz. S1 Lote 4 A – Los Huertos de Villa. – Chorrillos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE**, estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**MBA Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la E.P. de Psicología  
UCV – Lima Norte

## Anexo 6: Cartas de autorización de la empresa para el estudio piloto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 23 de setiembre de 2019

### CARTA INV. N° 1371- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra/ita

**MARYBEL CAYCHO RURANJE**

Jefa de Recursos Humanos

**GRUPO VIVARGO S.A.C**

Av. Premio Real Mz. 51 Lote 4 A - Los Huertos de Villa. - Chorrillos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 7: Cartas de autorización de la empresa para la muestra final



Chorrillos, 04 de Marzo de 2020

Mg. Melissa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, LIMA NORTE**  
Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos

Presente:

Es grato dirigirme a usted, para hacer su conocimiento que la Srta. **Geraldine Jeannie Castillo Gonzales**, estudiante de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, le estaremos brindando las facilidades para que realice su trabajo de investigación: **"Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada que presta servicios de carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020"** dentro de nuestras instalaciones. Contando con un personal total de 325 laborando en la empresa.

En tal sentido, para tal efecto se servirá a cumplir con los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

1. Compromiso de confidencialidad de la identidad de la Empresa.
2. Compromiso de confidencialidad de la identidad del personal encuestado.
3. Compromiso de presentar Informe de los resultados de la investigación.

Sin otro particular, manifestándole los sentimientos de estima personal.

Atentamente,

**MARYBEL CAYCHO RURANGE**  
Jefe de Recursos Humanos

LIMA: Av. Premio Real Mz. B-1  
Lote 4 A, Urb. Los Huertos de Villa  
Chorrillos  
Telf.: (01) 715 8000

AREQUIPA: Bonifaz 310, María Isabel  
Telefax: (054) 245 561  
Telf.: (054) 243 163



Anexo 8: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.

Uwes-17



"Año de la Universalización de la Salud"

**CARTA INV. N°0086-2020/EP/PSI. UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos, 11 de Mayo de 2020

Sr.  
**WILMAR B. SCHAUFELI, PhD**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE**, con DNI 62879197 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700178582, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CARGA PESADA, DISTRITO DE CHORRILLOS, LIMA. 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**MBA Melisa Sevillano Gamboa**

Coordinadora de la E.P. de Psicología  
UCV – Lima Norte



**CARTA INV. N°0088-2020/EP/PSI. UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos, 11 de Mayo de 2020

Sr.  
**ARNOLD B. BAKKER**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE**, con DNI 62879197 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700178582, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CARGA PESADA, DISTRITO DE CHORRILLOS, LIMA. 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**MBA Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la E.P. de Psicología  
UCV – Lima Norte

SL-SPC



"Año de la Universalización de la Salud"

**CARTA INV. N°0087-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Los Olivos, 11 de Mayo de 2020

Sra/Srta.  
**SONIA PALMA CARRILLO**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CASTILLO GONZALES, GERALDINE JEANNIE**, con DNI 62879197 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700178582, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CARGA PESADA, DISTRITO DE CHORRILLOS, LIMA. 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**MBA Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la E.P. de Psicología  
UCV – Lima Norte

## Anexo 9: Autorización de uso del instrumento UWES-17

**Permission request**  Recibidos x

**Geraldine Jeannie Castillo Gonzales** 22 abr. 2020 16:41 

Good afternoon Dr. My name is Geraldine Jeannie Castillo Gonzales, identified with ID 62879197, a student of Psychology at the César Vallejo ...

**Schaufeli, W.B. (Wilmar)** 10 may. 2020 07:08 (hace 1 día)   

para mí ▼

Dear Geraldine,

Thank you very much for your interest in my work.  
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.  
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.  
Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli  
**Wilmar B. Schaufeli, PhD** | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6514 75784 | Site: [www.wilmarschaufeli.nl](http://www.wilmarschaufeli.nl) | [citations](#)

**Scale permit**  Recibidos x

**Geraldine Jeannie Castillo Gonzales** sáb., 2 may. 16:34 (hace 19 horas) 

Goedemiddag Dr. A. Bakker Mijn naam is Geraldine Jeannie Castillo Gonzales, geïdentificeerd met ID 62879197, een psychologiestudent aan ...

**Arnold Bakker** 05:04 (hace 6 horas)   

para mí ▼

Dear Geraldine,  
You have my permission, good luck!

Vriendelijke groet/kind regards,  
Arnold

Prof. Dr. Arnold Bakker  
Erasmus University Rotterdam  
[www.arnoldbakker.com](http://www.arnoldbakker.com)

Op 2 mei 2020 om 23:34 heeft Geraldine Jeannie Castillo Gonzales <[geraldinejeannie@gmail.com](mailto:geraldinejeannie@gmail.com)> het volgende geschreven:  
...

## Envío material digital: Autorización uso SL-SPC, Manual y Escala (version autorizada)



Recibidos



Sonia Palma

para mí

20 set. [Ver detalles](#)



Srta Castillo:

Encuentre en adjunto el material en referencia. Favor confirmar recepcion. Deseandole exitos en su actividad academica

Atte

Sonia Palma, PhD

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Geraldine Jeannie Castillo Gonzales- DNI  
62879197



Geraldine Jean...Gonzales.pdf



## Autorización del autor para el uso de SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Geraldine Jeannie Castillo Gonzales- DNI 62879197

Institución: Universidad Cesar Vallejo

Motivo: Tesis "Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en un distrito de Lima, 2019".  
Asesor: Víctor Candela Ayllón.

Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC.

Muestra de investigación: 250 colaboradores de una empresa privada en un distrito de Lima

La autorización es para uso exclusivo de la solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. La solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para la Escala en referencia; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Setiembre 20, 2019



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento es sujeto a acciones legales pertinentes.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr: .....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Geraldine Jeannie Castillo Gonzales** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CARGA PESADA, DISTRITO DE CHORRILLOS, LIMA. 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Utrecht Work Engagement Scale UWES-17 y Satisfacción Laboral SL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Geraldine Jeannie Castillo Gonzales  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios para carga pesada, distrito de Chorrillos, Lima. 2020”** de la señorita **Geraldine Jeannie Castillo Gonzales**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... / ..... / .....

---

Firma

Anexo 11: Resultados del piloto

Tabla 11

*Evidencia de validez de contenido de la variable Engagement (UWES-17), según coeficiente V de Aiken*

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla 11, se muestra lo obtenido del análisis de validez de contenido en el test Utrecht Work *Engagement Scale* (UWES-17) bajo el criterio de evaluación de 5 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a .80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken,1985).

Tabla 12

*Evidencia de validez de contenido de la variable Satisfacción Laboral (SL-SPC), según coeficiente V de Aiken*

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1

En la tabla 12, se muestra lo obtenido del análisis de validez de contenido en el test Satisfacción Laboral (SL-SPC) bajo el criterio de evaluación de 5 jueces expertos usando el Coeficiente de V de Aiken, evidenciando que los reactivos poseen un valor mayor o igual a .80 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Aiken,1985).



Tabla 13

*Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la variable engagement.*

	Ítems	# Elementos	Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\omega$
Vigor	1,4,8,12,15,17	6	0.784	0.815
Dedicación	2,5,7,10,13	5	0.830	0.846
Absorción	3,6,9,11,14,16	6	0.837	0.844
General		17	0.911	0.922

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción, con un valor de .784, .830, .837. Del mismo modo su consistencia interna de Omega de McDonald con .815, .846, .844. Los 17 ítems del instrumento arrojan un nivel adecuado con un valor de 0,911 (Nunnally, 1995).

Tabla 14

*Evidencias de consistencia interna con Alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's del variable satisfacción laboral.*

	Ítems	#Elementos	Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\Omega$
Significación de la tarea	4,7,13,18,21,22,26	7	0.459	0.610
Condiciones de trabajo	1,8,12,15,17,20,23	7	0.608	0.664
Reconocimiento personal y social	3,6,10,11,14,19,25,27	8	0.782	0.790
Beneficios económicos	2,5,9,16,24	5	0.415	0.656
General		27	0.810	0.849

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones de significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos, con un valor de .459, .608, .782, .415. Del mismo modo su consistencia interna de Omega de McDonald con .610, .664, .790, .656. Y por último, los 27 ítems del instrumento arrojan un nivel adecuado con un valor de 0,810 (Nunnally, 1995).

Tabla15

*Análisis descriptivo de los ítems de la variable engagement del cuestionario UWES-17.*

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
VIGOR	E1	4,86	1.325	-1.103	,379	,447	,757	SI
	E4	4,84	1.167	-,800	-,263	,769	,774	SI
	E8	4,60	1.525	-1,114	,343	,569	,781	SI
	E12	4,54	1.249	-,684	-,420	,702	,727	SI
	E15	5,24	1.041	-1.411	1.310	,669	,827	SI
	E17	4,58	1.642	-1.069	-,120	,400	,839	SI
DEDICACIÓN	E2	4,64	1.225	-1.067	,835	,573	,756	SI
	E5	5,08	1.122	-1,156	,654	,736	,824	SI
	E7	4,68	1.332	-,891	,032	,691	,824	SI
	E10	5,36	,851	-1.195	,648	,575	,820	SI
	E13	4,38	1.589	-,629	-,939	,495	,828	SI
ABSORCIÓN	E3	4,24	1.623	-,585	-1.013	,551	,789	SI
	E6	3,46	1.821	-,240	,1.065	,429	,759	SI
	E9	4,48	1.359	-,846	,203	,617	,722	SI
	E11	4,84	1.218	-,810	-,232	,774	,777	SI
	E14	4,16	1.742	-,545	-1.095	,596	,676	SI
	E16	3,56	1.864	-,285	-1.392	,700	,823	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

En la presente tabla 15, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala de engagement, los ítems presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Tabla 16

*Análisis descriptivo de los ítems de la variable satisfacción laboral.*

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h2	Aceptable
Significación de la tarea	SL4	4,50	,886	-2.656	8.321	,196	,823	Revisar
	SL7	4,54	,613	-1.542	4.091	,488	,682	SI
	SL13	2,42	1.295	,624	-,803	- ,020	,721	SI
	SL18	4,48	,646	-1.339	2.844	,071	,798	Revisar
	SL21	4,18	1.024	-1.446	2.085	,566	,677	SI
	SL22	4,20	1.107	-1.732	2.589	,636	,760	SI
	SL26	4,34	,772	-1.236	1.638	,555	,838	SI
Condición de trabajo	SL1	3,78	,996	-,827	,257	,419	,700	SI
	SL8	3,86	1.340	-1.218	,249	,577	,793	SI
	SL15	3,68	1.253	-,785	-,369	,627	,784	SI
	SL20	2,98	1.571	,067	-1.597	,067	,773	Revisar
	SL23	3,68	1.332	-,567	-1.039	,597	,739	SI
	SL12	2,62	1.469	,538	-1.181	- ,107	,727	Revisar
	SL17	2,90	1.359	,086	-1.288	,136	,687	Revisar
Reconocimiento personal y social	SL3	3,90	1.093	-1.066	,583	,619	,789	SI
	SL6	2,10	,995	-,829	,356	,007	,508	Revisar
	SL10	3,00	1.309	,057	-1.121	,494	,852	SI
	SL14	4,60	,728	-2.838	11.325	,467	,790	SI
	SL11	2,76	1.333	,246	-1.164	,428	,828	SI
	SL19	2,86	1.370	,064	-1.214	,356	,741	SI
	SL25	4,38	,805	-1.301	1.360	,546	,803	SI
	SL27	3,72	1.371	-,904	-,438	,508	,703	SI
Beneficios económicos	SL2	1,98	1.116	1.051	,476	,263	,759	SI
	SL5	2,20	1.195	1.016	,355	,283	,663	SI
	SL9	2,34	1.255	,734	-,444	,601	,880	SI
	SL16	2,50	1.403	,415	-1.212	,565	,859	SI
	SL24	2,76	1.364	,455	-,988	- ,303	,648	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

En la presente tabla 16, se puede observar que, según el análisis estadístico descriptivo de los ítems de la escala satisfacción laboral, la mayor parte de los

ítems a excepción de los ítems 4, 6, 12, 17, 18 y 20 presentan un valor de IHC > 0.20 que es considerado aceptable de acuerdo con el criterio de Kline (1993).

Tabla 17

*Percentiles originales del cuestionario UWES-17*

	VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN	Total de ENGAGEMENT
Muy bajo	0-26	0-21	0-23	0-69
Bajo	27-29	22-24	24-27	70-79
Promedio	30-32	26-27	28-29	80-89
Alto	33-35	28-29	30-33	90-96
Muy Alto	36-40	30-33	34-38	97-110

Tabla 18

*Percentiles originales del cuestionario SL-SPC*

	SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	CONDICIONES DE TRABAJO	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	BENEFICIOS ECONÓMICOS	Total de SATISFACCIÓN LABORAL
Muy satisfecho	37-40	41-44	24-25	20-24	117-119
Satisfecho	33-36	35-40	19-23	16-19	103-116
Regular	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy Insatisfecho	5-23	5-19	5-11	5-7	5-74

Tabla 19

Validación de jueces expertos

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Castro García, Julio César C.Ps.P 2283	Doctor	Psicólogo Organizacional, docente especialista, asesor especialista en organizacional. Doctorado en administración.
2	Kaneko Aguilar, Juan José C.Ps.P 17040	Doctor	Psicólogo Organizacional, encargado de selección y capacitación en ADPH. Doctorado en administración
3	Allan Izquierdo, Luis Eduardo C.Ps.P 19231	Magister	Psicólogo Organizacional, docente especialista. Master en Psicología en USA.
4	Pinedo Yzaguirre, Elvis Andy C.Ps.P 24219	Magister	Psicólogo Organizacional, docente especialista. Magister en Gerente empresarial.
5	Domínguez de la Cruz, Rosina C.Ps.P 6840	Magister	Docente universitaria – UCV.

*Nota: Se consideró la participación de los 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación.*

## Anexo12

*Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*

ÍTEM ORIGINAL	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	ÍTEM REVISADO
	Allan Izquierdo, Luis Eduardo	Pinedo Yzaguirre, Elvis Andy	Domínguez de la Cruz, Rosina	Castro García, Julio César	Kaneko Aguilar, Juan José	
	CPP 19231	CPP 24219	CPP 6840	CPP 2283	CPP 17040	
ÍTEM 4	-	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	-	-	-	Igual al original
ÍTEM 9	-	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	-	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	Igual al original
ÍTEM 11	-	Estoy inmerso en mi trabajo	-	-	-	Igual al original
ÍTEM 13	Mi trabajo es retador	-	-	Mi trabajo es retador	-	Igual al original
ÍTEM 14	-	Me “dejo llevar” por mi trabajo	-	-	Me “dejo llevar” por mi trabajo	Igual al original
ÍTEM 16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	-	-	-	-	Igual al original

*Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*

ÍTEM ORIGINAL	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	ÍTEM REVISADO
	Allan Izquierdo, Luis Eduardo	Pinedo Yzaguirre, Elvis Andy	Domínguez de la Cruz, Rosina	Castro García, Julio César	Kaneko Aguilar, Juan José	
	CPP 19231	CPP 24219	CPP 6840	CPP 2283	CPP 17040	
ÍTEM 6	-	-	-	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa	-	Igual al original
ÍTEM 8	-	-	-	El ambiente donde trabajo es confortable	-	Igual al original
ÍTEM 12	-	-	-	Me disgusta mi horario	-	Igual al original

# Anexo 13

## Criterios de jueces de los instrumentos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... UWES-17

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.) Alfonso Izquierdo Ruiz Eduardo

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. I. G. V	Lic. Psicología	1981-1987
02	Univ. of Phoenix U.S.A	MASTRA en Psicología	2007-2007

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. I. G. V	DOCENTE	Lima - Norte	2019	CATEDRA de Psicología Organizacional
02					
03					

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si concuerda, se dice concuerda cuando los ítems planteados son adecuados para medir la dimensión.

Firma y sello  
Mg. Alfonso Izquierdo Ruiz Eduardo  
PSICÓLOGO  
C.P.P.S. 12345

14 de Octubre del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... SL-SPC

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.) Alfonso Izquierdo Ruiz Eduardo

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. I. G. V	Lic. Psicología	1981-1987
02	Univ. of Phoenix U.S.A	MASTRA en Psicología	2007-2007

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. I. G. V	DOCENTE	Lima - Norte	2019	Docente de CATEDRA DOCENTE
02					
03					

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si concuerda, se dice concuerda cuando los ítems planteados son adecuados para medir la dimensión.

Firma y sello  
Mg. Alfonso Izquierdo Ruiz Eduardo  
PSICÓLOGO  
C.P.P.S. 12345

14 de Octubre del 2019



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO** UUES-14
**Observaciones:**

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pinedo Yaguirre, Elvis

 DNI: 41178215
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Santa María	Gerencia Empresarial	2013-2015
02	Universidad Central	Psicología	1998-2005

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. Privada N. Doctype	Docente	Perú	2017 - actual	Docente Psicología
02	Banco Nacional de Cuentas	Gerente	Venezuela	2010 - 2015	Gerente
03					

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entienden sin dificultad alguna al enunciado del ítem, en

sentido, exacto y directo.

**Nota:** Si diferencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma y sello  
Elvis Pinedo Yaguirre  
Psicólogo  
C. N. 1477

04 de Octubre del 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO** SL-SPC
**Observaciones:**

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pinedo Yaguirre, Elvis Andy

 DNI: 41178215
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Santa María	Gerencia Empresarial	2014-2016
02	Universidad Central	Psicología	1998-2005

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Nacional de Cuentas	Gerente	Venezuela	2010 - 2015	Gerente
02	Univ. Privada N. Doctype	Docente	Perú	2017 - actual	Docente
03					

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entienden sin dificultad alguna al enunciado del ítem, en

sentido, exacto y directo.

**Nota:** Si diferencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma y sello  
Elvis Pinedo Yaguirre  
Psicólogo  
C. N. 1477

04 de Octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO UWES - 13

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 19674513

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.N.F.V.	Maestría en Ps. Organizacional	2000 - 2003
02	U.N.F.V.	Doctorado en Administración	2003 - 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente parcial	Lima Norte	2009 - 2019	Docente
02	Consultora Silenta	Enc. Selección	Huancayo	2017 - 2017	Encargado de Selección
03	Consultora ADPH	Enc. Capacitación	Surgullo	2015 - 2019	Encargado de Capacitación

*Pertinencia:* El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma y sello

07 de Octubre del 2019

Mg. Juan José Kaneko Aguilar  
 PSICOLOGO  
 C. P. R. 17340

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SL - SPC

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 19674513

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

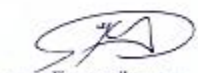
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.N.F.V.	Maestría en Ps. Organizacional	2000 - 2003
02	U.N.F.V.	Doctorado en Administración	2003 - 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente parcial	Lima Norte	2009 - 2019	Docente
02	Consultora Silenta	Enc. Selección	Huancayo	2017 - 2017	Encargado de Selección
03	Consultora ADPH	Enc. Capacitación	Surgullo	2015 - 2019	Encargado de Capacitación

*Pertinencia:* El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma y sello  
 Mg. Juan José Kaneko Aguilar  
 PSICOLOGO  
 C. P. R. 17340

07 de Octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / Aplicable después de corregir ☐ / No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mgr. JUAN CARLOS CASANO GARCIA

DNI: 08031364

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 - 1986
02	Univ. Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017	Docente - Asesor
02	UCSUR	Docente	Lima	2016	Docente - Asesor
03	UIGV	Docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

**Veracidad:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Validez:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es correcto, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firmado por: JUAN CARLOS CASANO GARCIA  
 Psicólogo y Psicopedagogo  
 18 de Octubre del 2019

...de Octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / Aplicable después de corregir ☐ / No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mgr. JUAN CARLOS CASANO GARCIA

DNI: 08031364

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 - 1986
02	Univ. Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017	Docente - Asesor
02	UCSUR	Docente	Lima	2016	Docente - Asesor
03	UIGV	Docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

**Veracidad:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Validez:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, es correcto, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firmado por: JUAN CARLOS CASANO GARCIA  
 Psicólogo y Psicopedagogo  
 18 de Octubre del 2019

...de Octubre del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Reina Domínguez de la CruzDNI: 08493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad I.G.V.	Psicología	1988 - 1994
02	UCV	Maestría	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicología	Lima 01-02-03	1994-2017	Promotora
02	UCV	Psicología	Lima Norte	2017 - 2019	Docente
03	Senati	Psicología	Independencia	2015 - 2017	tutora

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Certeza: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contenido, modo y dirección.

Nota: Suficiente, se debe autenticar cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Copia para el 01/04/19

Firma y sello

17 de Octubre del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Reina Domínguez de la CruzDNI: 08493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad I.G.V.	Psicología	1988 - 1994
02	U.C.V.	Maestría	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicología	Lima 01-02-03	1994 - 2017	Promotora
02	UCV	Psicología	Lima Norte	2017 - 2019	Docente
03	Senati	Psicología	Independencia	2015 - 2017	Tutora

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Certeza: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contenido, modo y dirección.

Nota: Suficiente, se debe autenticar cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Copia para el 01/04/19

Firma y sello

14 de Octubre del 2019



## Anexo 14: Resultados adicionales

### Diagrama de senderos entre Engagement y Satisfacción Laboral

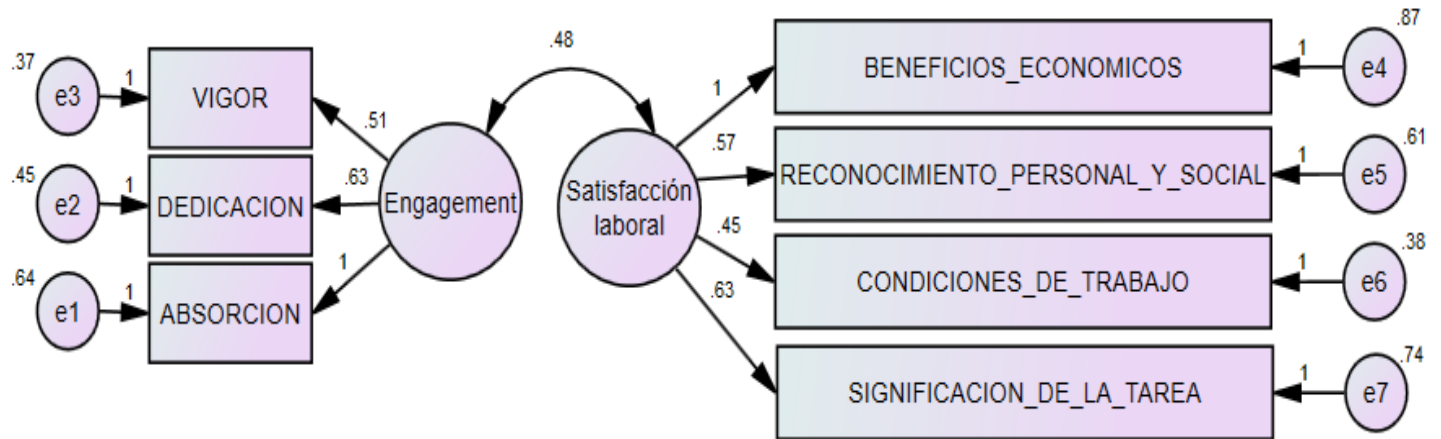
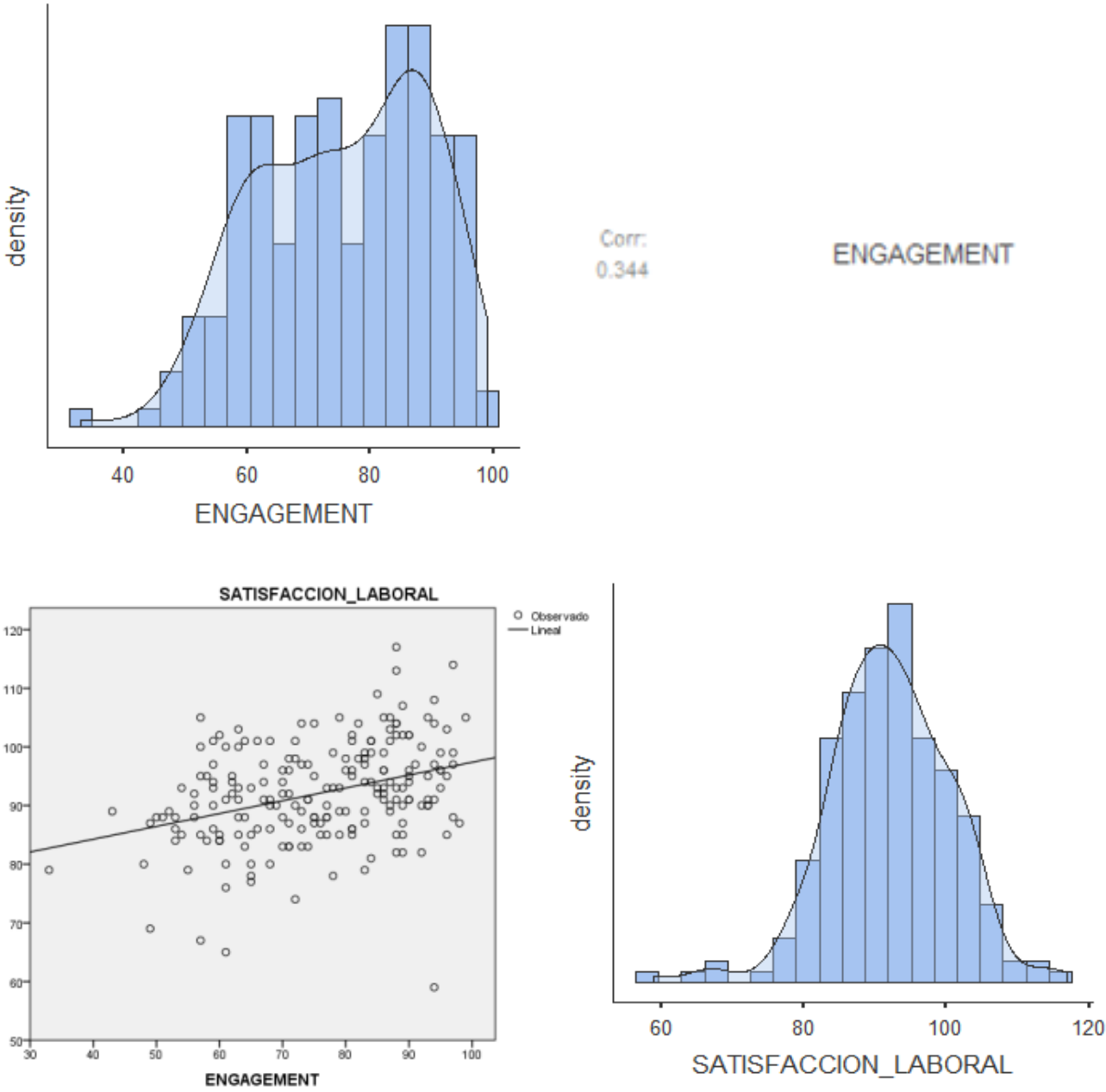


Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de la relación entre las variables Engagement y satisfacción laboral

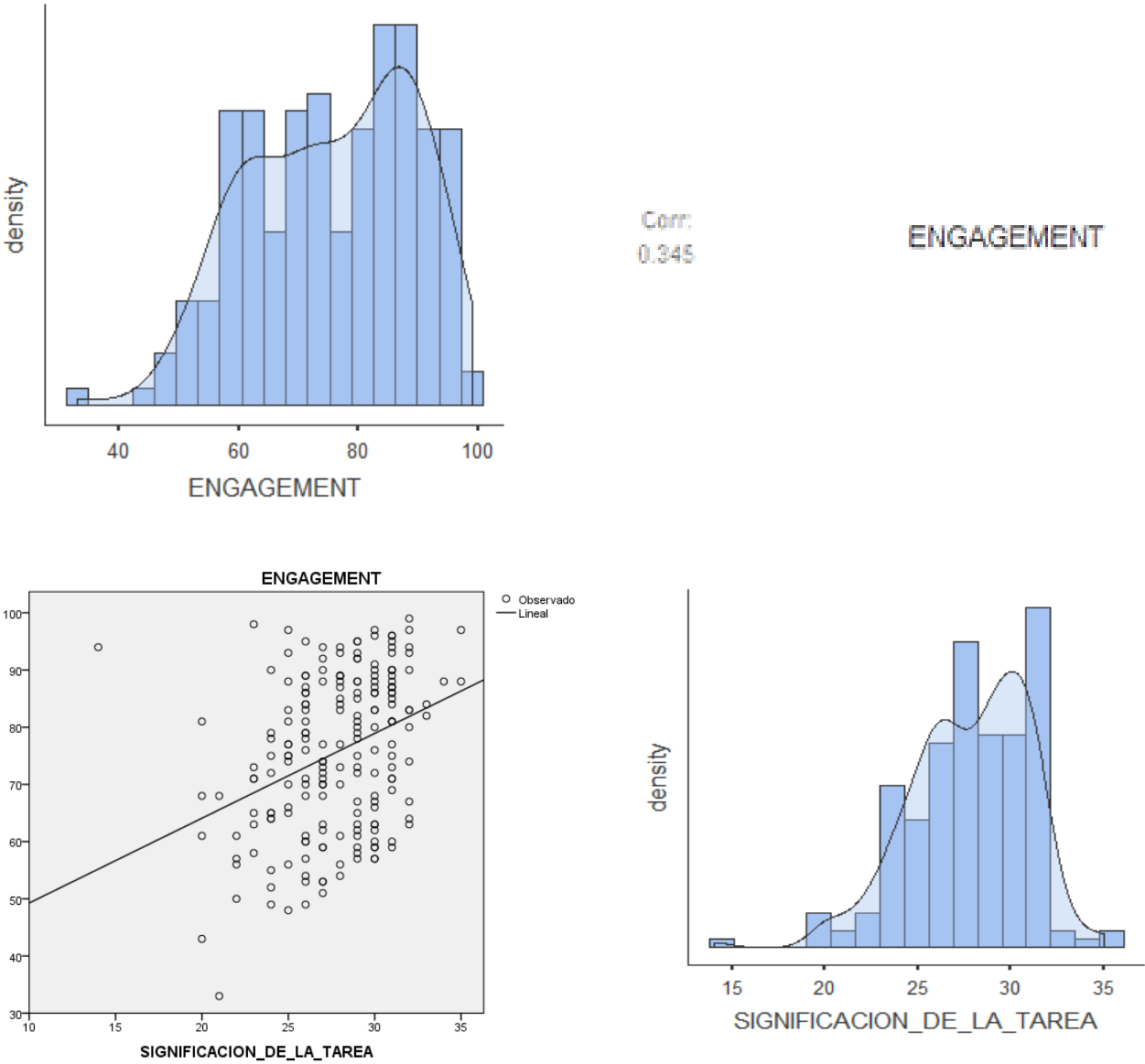
En la figura 1 se observa que los modelos de tres y cuatro factores evidenciaron adecuados índices de ajuste basándose en (Keith, 2015): CFI= 0.928, GFI= 0.945 índice de bondad, RMSEA= 0.0912 teniendo como índice de error; SRMR= .0320

Figura 2: Diagrama de puntos y barra de densidad entre las variables Engagement y Satisfacción laboral.



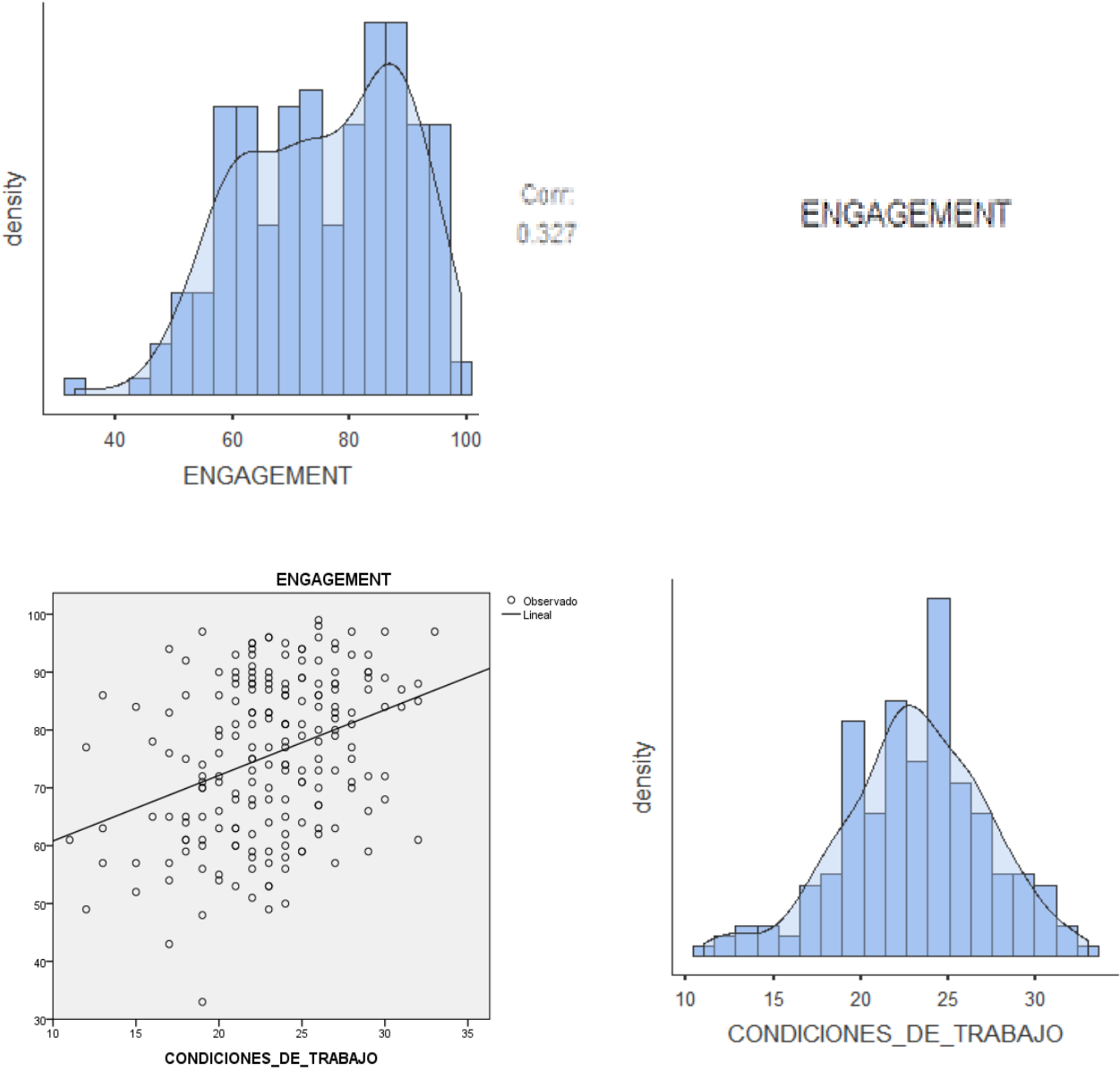
Nota:  $p = 0,344$ . Se observa una correlación directa entre el engagement y la satisfacción laboral.

Figura 3: Diagrama de puntos y barra de densidad entre engagement y la dimensión significación de la tarea.



Nota:  $p = 0,345$ . Se observa una correlación directa entre el engagement y la significación de la tarea.

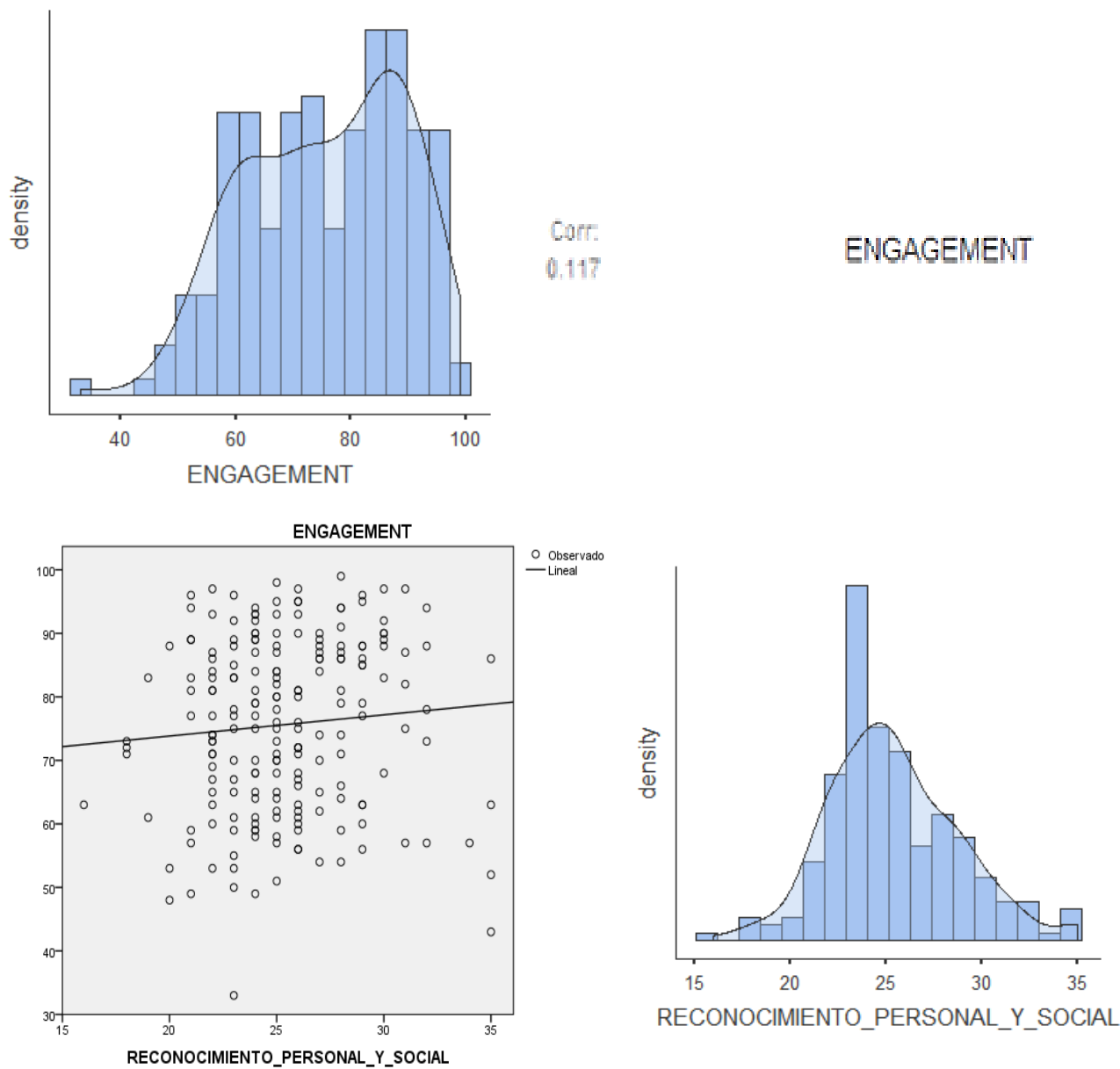
Figura 4: Diagrama de puntos y barra de densidad entre engagement y la dimensión condiciones de trabajo



Nota:  $p= 0,327$ . Se observa una correlación directa entre el engagement y condiciones de trabajo.

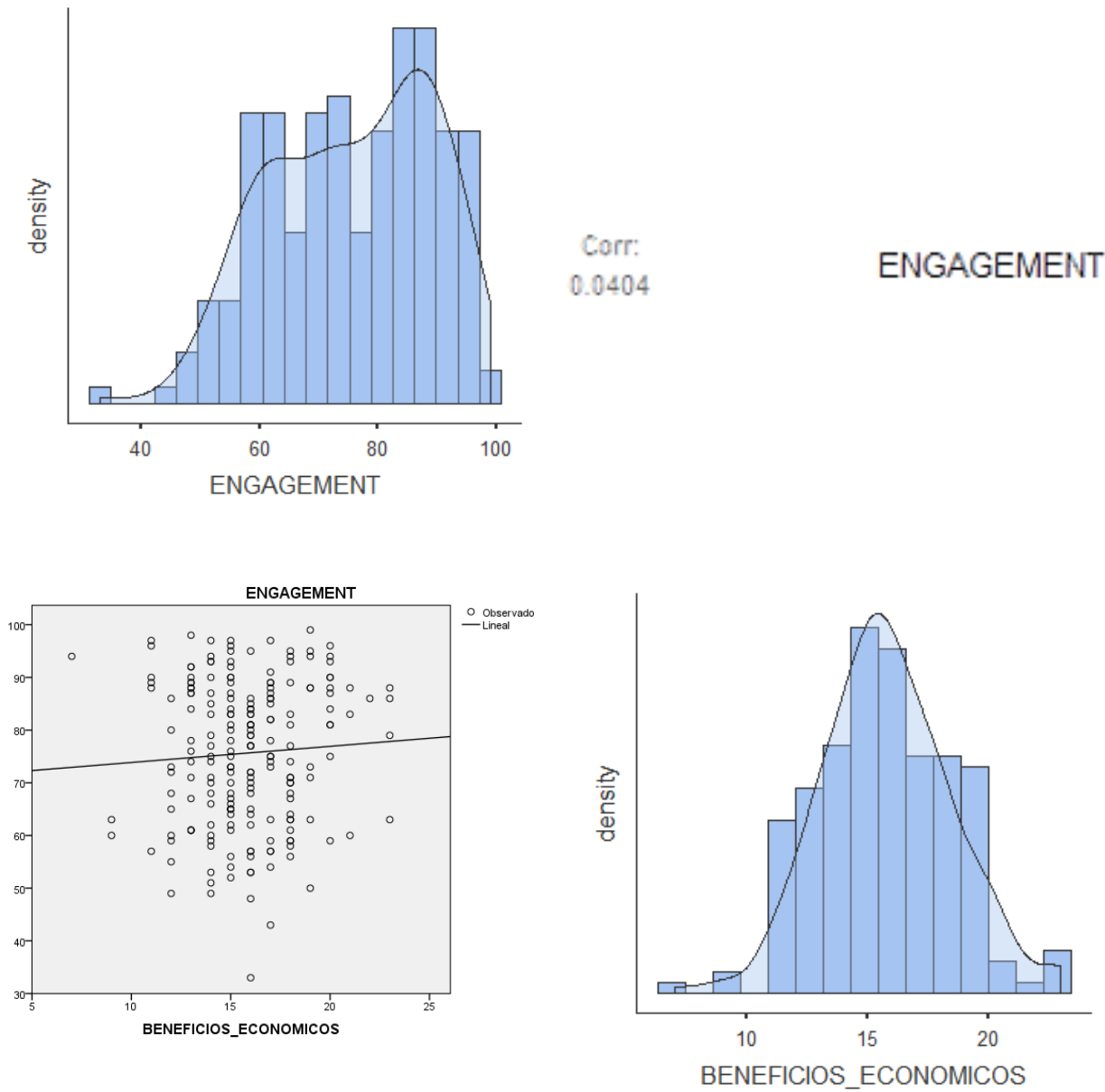


Figura 5: Diagrama de puntos y barra de densidad entre engagement y la dimensión reconocimiento personal y social



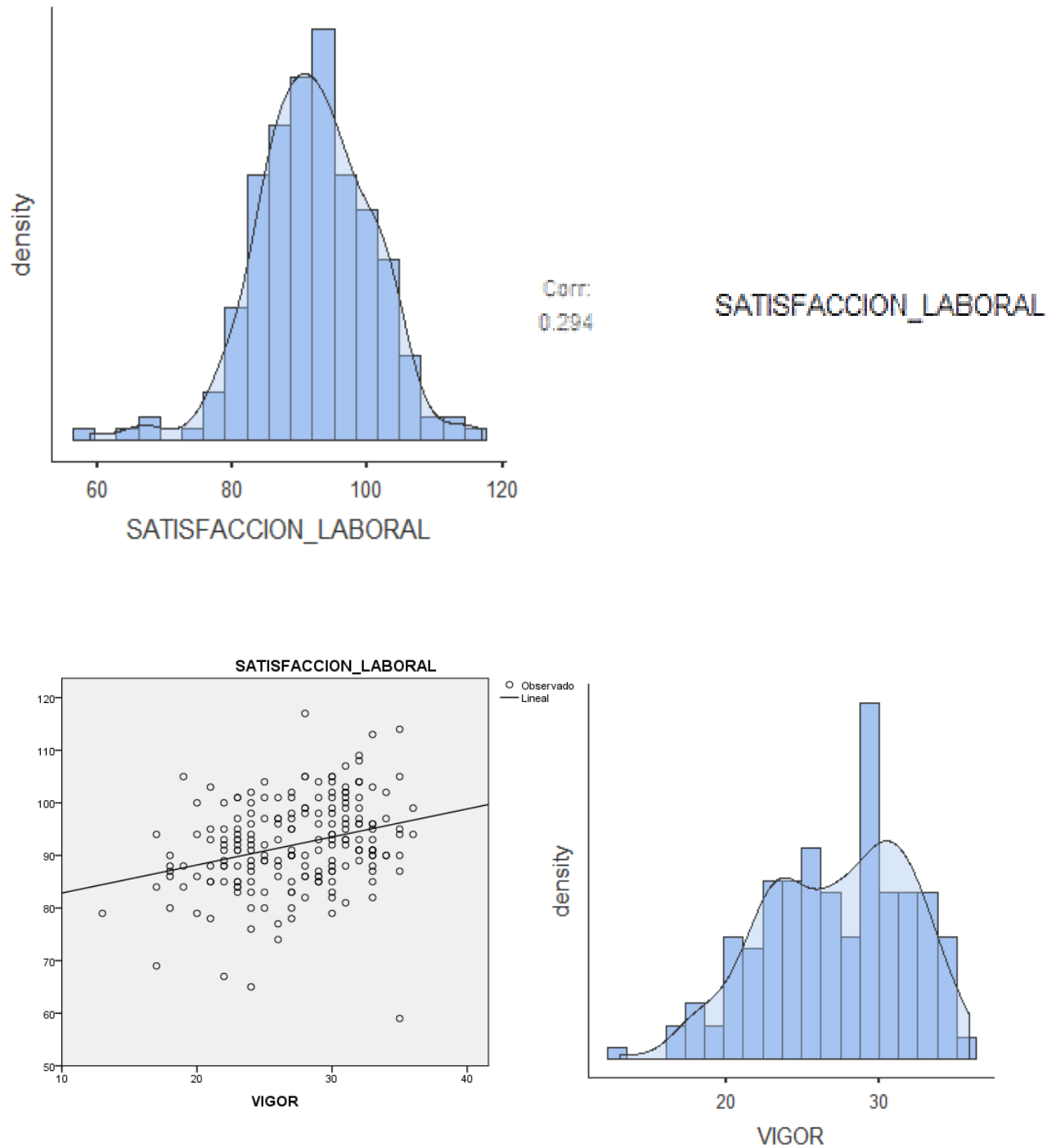
Nota:  $p = 0,117$ . Se observa una correlación directa entre el engagement y reconocimiento personal y social.

Figura 6: Diagrama de puntos y barra de densidad entre engagement y la dimensión beneficios económicos



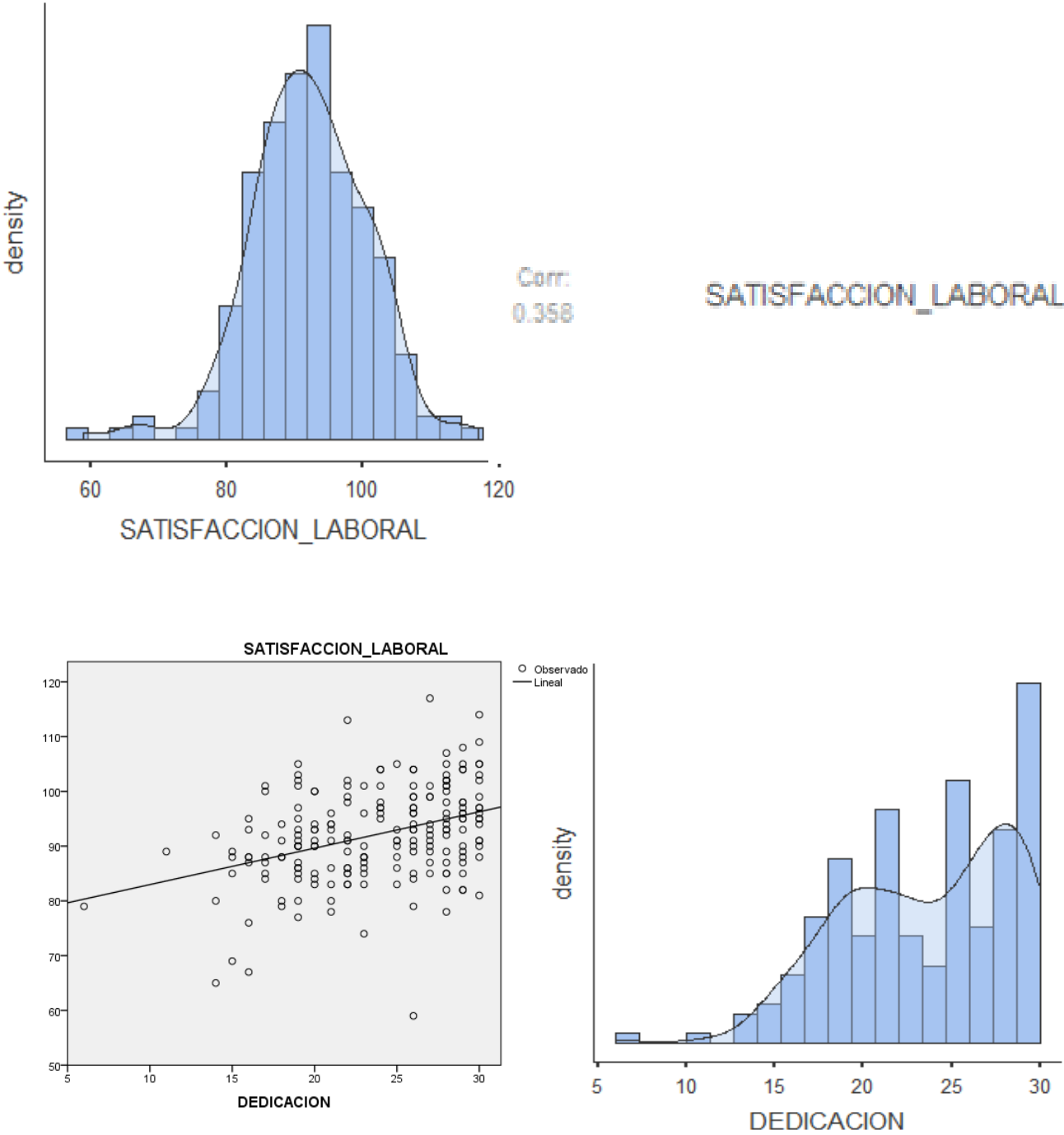
Nota:  $p = 0,0404$ . Se observa una correlación directa entre el engagement y beneficios económicos.

Figura 7: Diagrama de puntos y barra de densidad entre satisfacción laboral y vigor



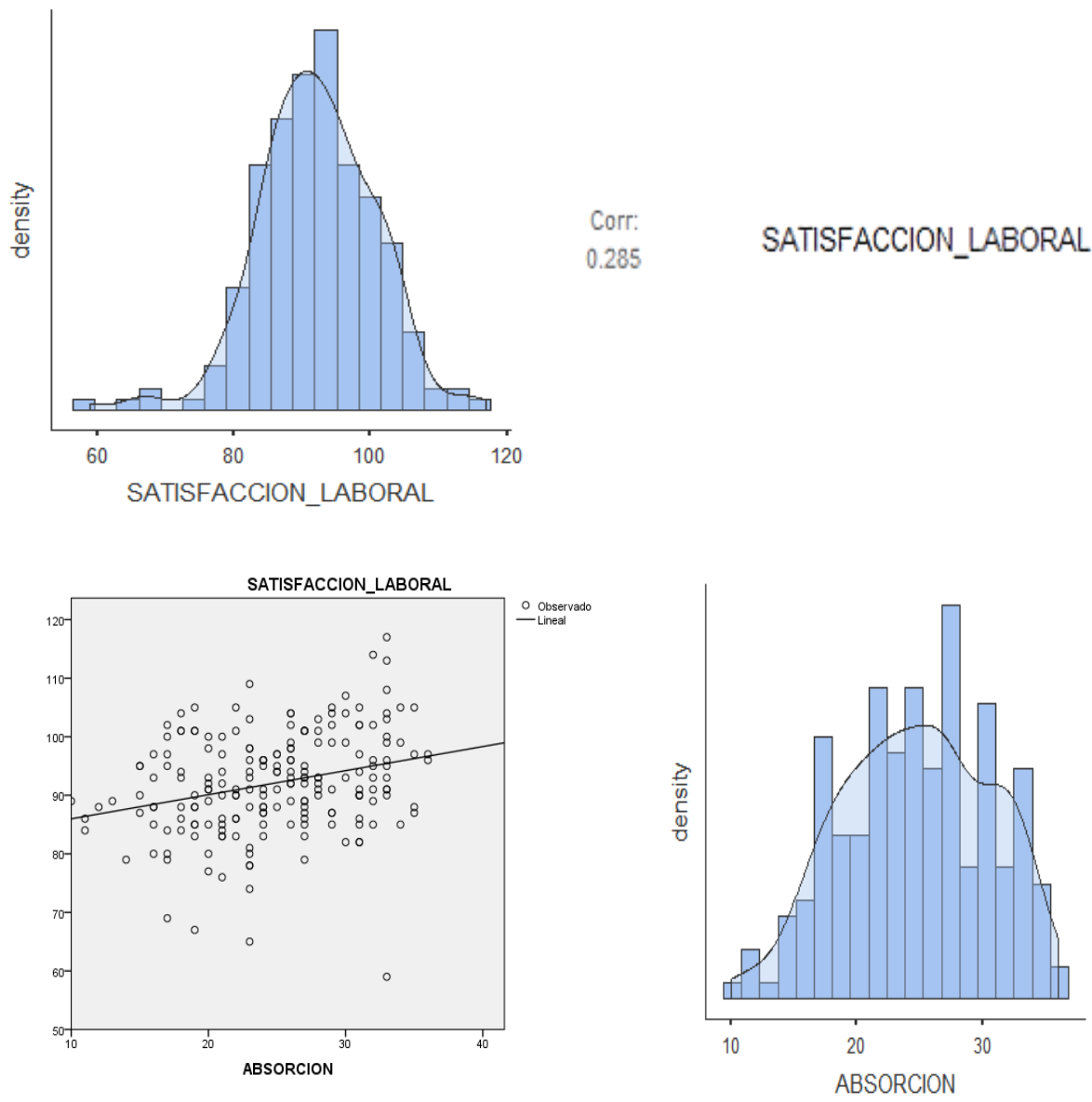
Nota:  $p = 0,294$ . Se observa una correlación directa entre la satisfacción laboral y vigor.

Figura 8: Diagrama de puntos y barra de densidad entre satisfacción laboral y dedicación



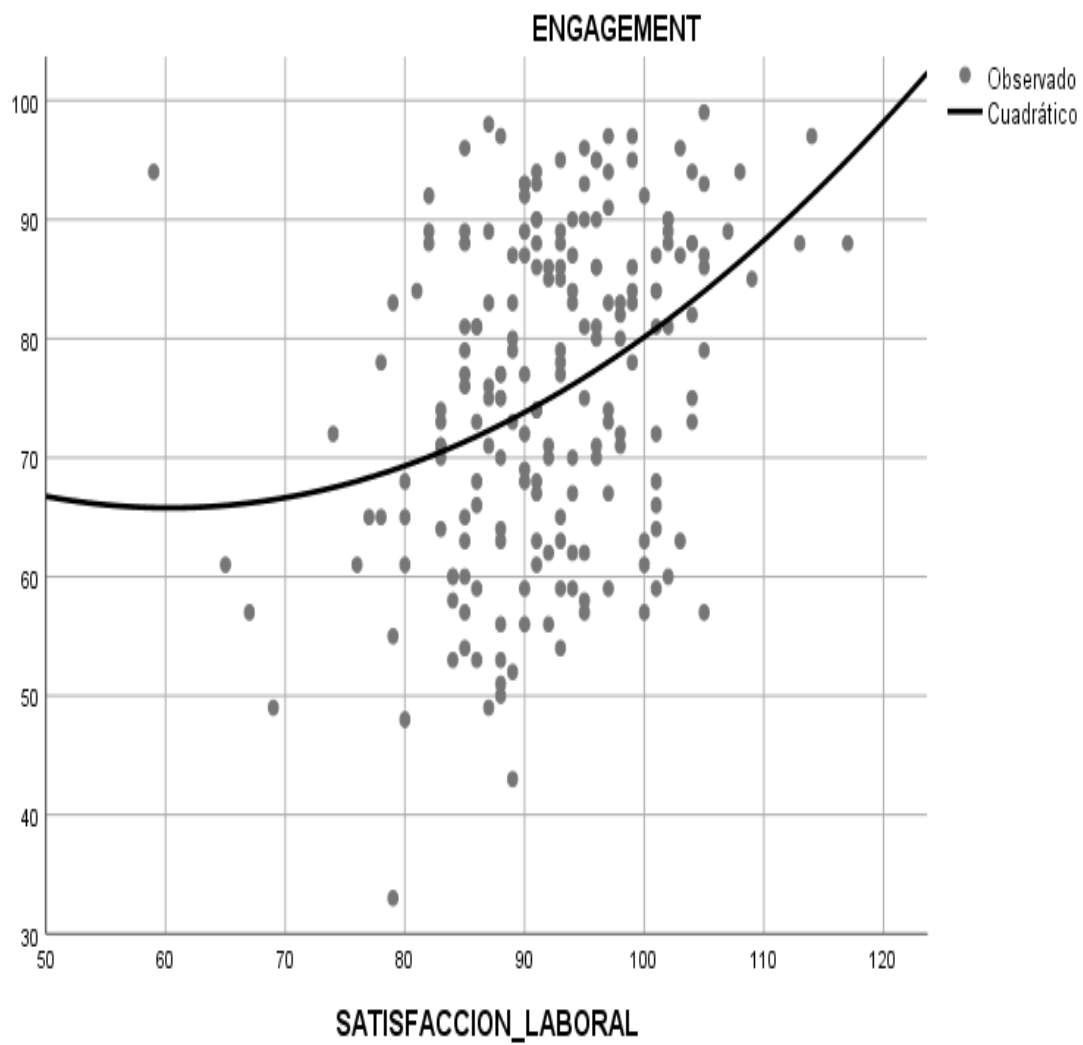
Nota:  $p = 0,358$ . Se observa una correlación directa entre la satisfacción laboral y dedicación.

Figura 9: Diagrama de puntos y barra de densidad entre satisfacción laboral y absorción



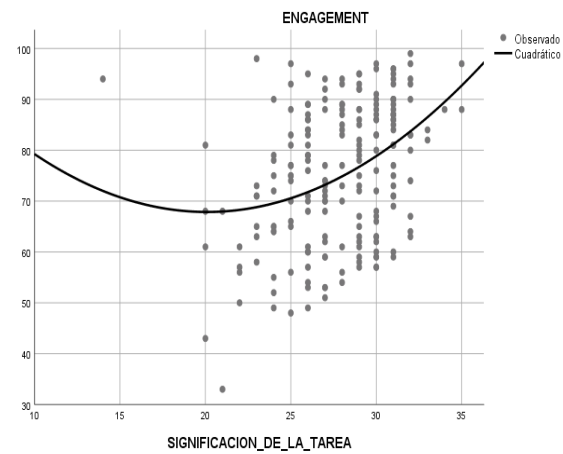
Nota:  $p = 0,285$ . Se observa una correlación directa entre la satisfacción laboral y absorción

Figura 10: Gráfico de correlación entre engagement y la satisfacción laboral.

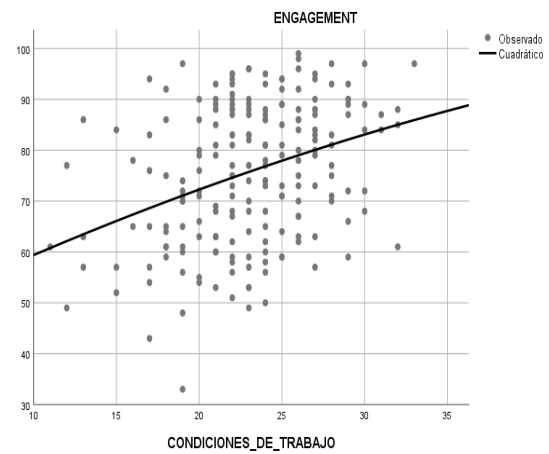


Nota:  $p = 0,128$ . Se observa una correlación directa entre engagement y satisfacción laboral.

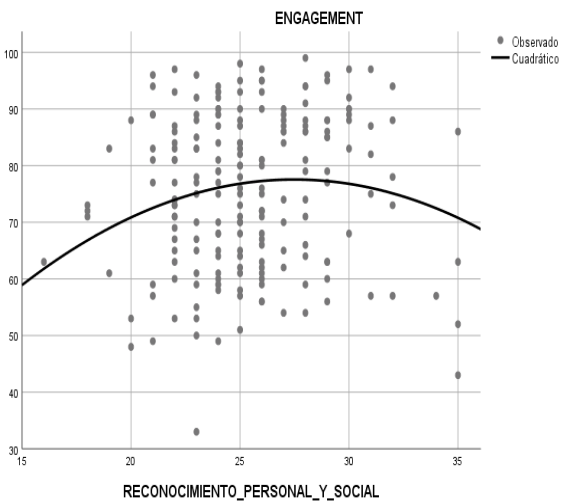
Figura 11: Gráfico de correlación entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral.



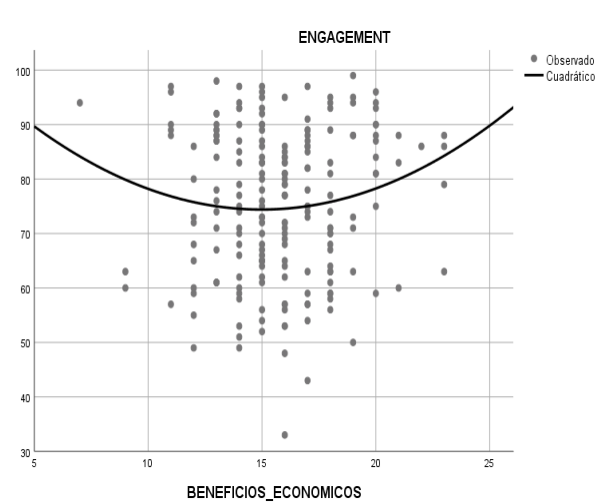
$r^2= 0,138$



$r^2= 0,119$

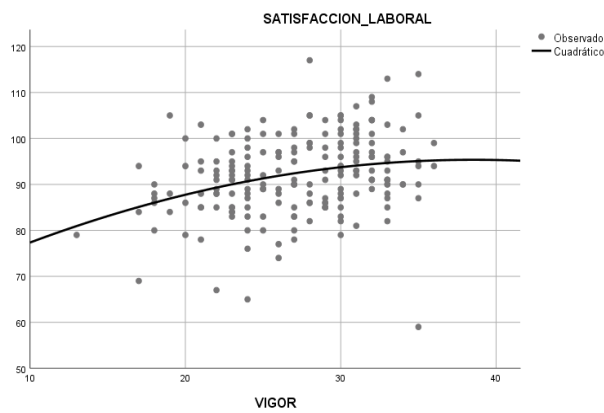


$r^2= 0,029$

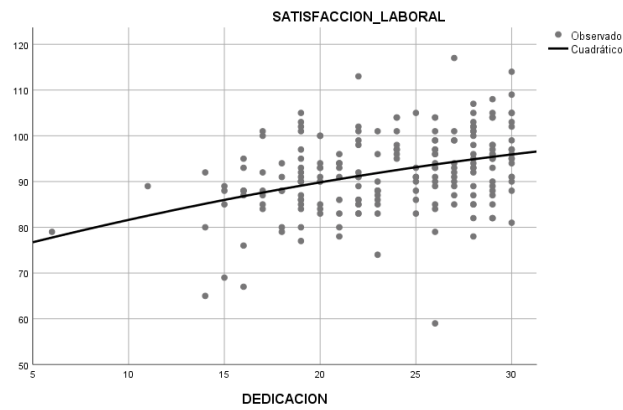


$r^2= 0,020$

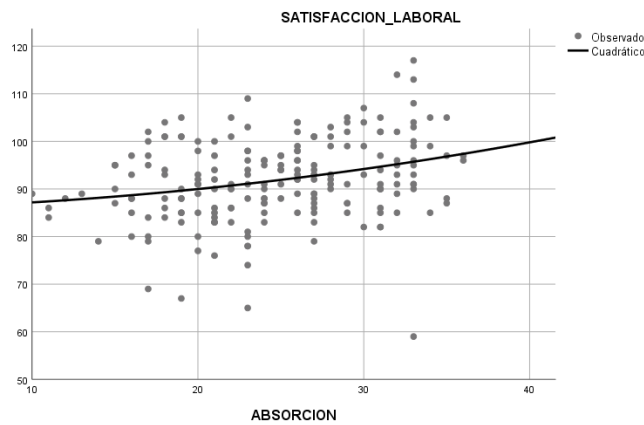
Figura 12: Gráfico de correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de engagement.



$r^2= 0,089$



$r^2= 0,137$



$r^2= 0,079$